

Altersübergangskulturen in Europa

Der Einfluss kulturell geprägter Normen und kultureller Werte auf die Erwerbs-
beteiligung älterer Menschen in Europa

Von der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen zur Erlan-
gung des akademischen Grades

Dr. rer. pol.
genehmigte Dissertation

von
Andreas Jansen
aus
Viersen

1. Gutachter: Professor Dr. Gerhard Bäcker
2. Gutachter: Professor Dr. Matthias Knuth

Tag der Disputation: 25.07.2013

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Auf der Suche nach der Kultur in Früh- und Spätausstiegskulturen.....	- 7 -
1.1	Fragestellung der Forschungsarbeit.....	- 9 -
1.2	Struktur der Forschungsarbeit	- 11 -
2.	Zur Bedeutung von Kultur in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung	- 14 -
2.1	Institutionalistische Erklärungsansätze.....	- 15 -
2.2	Funktionalistische Erklärungsansätze.....	- 16 -
2.3	Ideen-, Interessen- und Konflikttheoretische Erklärungsansätze	- 17 -
2.3.1	Liberalismus.....	- 17 -
2.3.2	Konservatismus	- 19 -
2.3.3	Sozialdemokratische Ideen.....	- 21 -
2.3.4	Religiöse Ideen.....	- 22 -
2.4	Wohlfahrtskulturen.....	- 25 -
2.5	Die Rolle von Kultur in der vergleichenden Altersübergangsforschung	- 30 -
3.	Kultur und Altersübergangskultur – eine Annäherung an zwei „diffuse“ Begriffe.....	- 34 -
3.1	Zum Kulturbegriff in der soziologischen Forschung	- 35 -
3.1.1	Werte als zentrales Charakteristikum von Kultur	- 36 -
3.1.2	Internalisierung von Werten.....	- 36 -
3.1.3	Institutionalisierung von Werten.....	- 38 -
3.1.4	Soziale Normen als Implementierung von Werten in Handlungssituationen	- 39 -
3.2	Zur Abgrenzung von Struktur und Kultur	- 40 -
3.2.1	Zur Definition von Struktur unter besonderer Berücksichtigung der Kultur	- 40 -
3.2.2	Zusammenfassung: Die strukturellen Ebenen eines sozialen Systems	- 45 -
4.	Der Einfluss kultureller Werte und kulturell geprägter Normen auf das Handeln	- 50 -
4.1	Die subjektive Definition der Situation	- 50 -
4.2	Die Idee der dominanten Ideologie: Culture as a derivative property.....	- 52 -
4.3	Kulturdeterministische Handlungstheorie oder: „culture as property“	- 53 -
4.3.1	Die voluntaristische Handlungstheorie	- 54 -
4.3.2	Die strukturfunktionalistische Systemtheorie	- 58 -
4.3.3	Die Entstehung sozialer Ordnung	- 60 -
4.3.4	Die kritische Reflexion der voluntaristischen Handlungstheorie.....	- 62 -
4.4	Die interpretativen Theorieansätze oder: „Culture as practice“	- 63 -
4.4.1	Die subjektive Definition der Handlungssituation in der Phänomenologie..	- 64 -
4.4.2	Das Intersubjektivitätsproblem in der Phänomenologie	- 70 -

4.4.3	Die Entstehung sozialer Ordnung: Von der Phänomenologie zur Ethnomethodologie	- 74 -
4.4.4	Zusammenfassung und kritische Reflexion	- 78 -
5.	Die Altersübergangskultur als Bestandteil des Altersübergangsmodells	- 83 -
5.1	Altersübergangskulturen im Kontext des Kulturverständnisses dieser Arbeit.....	- 83 -
5.2	Der Altersübergang im Modell der soziologischen Erklärung.....	- 87 -
5.2.1	Logik der Situation, Logik der Selektion und Logik der Aggregation	- 90 -
5.2.2	Framing als modellspezifische Definition der Situation im Modell der soziologischen Erklärung.....	- 93 -
5.3	Zwischen Phänomenologie, Neomarxismus und voluntaristischer Handlungstheorie: Der Altersübergang im Verständnis dieser Arbeit	- 96 -
5.4	Hypothesen	- 101 -
6.	Die Determinanten des Altersübergangsmodells.....	- 103 -
6.1	Die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs	- 103 -
6.1.1	Die Vielfalt der institutionellen Regelaltersgrenzen in Europa	- 104 -
6.1.2	Gesetzliche Frühverrentungsoptionen: Zwischen Altersrente und Arbeitslosigkeit	- 112 -
6.1.2.1	Frühverrentung über das staatliche Alterssicherungssystem.....	- 112 -
6.1.2.2	Regelaltersgrenzen, Frühverrentungsoptionen und die Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen und Männern in Europa	- 117 -
6.1.2.3	Vorzeitiger Erwerbsaustritt durch Arbeitslosigkeit	- 122 -
6.1.3	Berufs- und tätigkeitsbezogene Frühverrentungsoptionen.....	- 127 -
6.1.4	Betriebliche und branchenspezifische Frühverrentungsprogramme	- 129 -
6.2	Die Rolle von materiellen Opportunitäten im Altersübergang.....	- 131 -
6.3	Individuelle und gruppenspezifische Determinanten des Altersübergangs.....	- 136 -
7.	Datensatz, Methoden und Operationalisierung	- 144 -
7.1	Der Datensatz: European Social Survey (ESS): Runde 3.....	- 144 -
7.2	Analysemethoden	- 148 -
7.2.1	Lineare Regressions- und Mehrebenenanalyse	- 148 -
7.2.2	Binäre logistische Mehrebenenanalyse	- 149 -
7.3	Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen.....	- 153 -
7.3.1	Die abhängigen Variablen in der Analyse.....	- 154 -
7.3.2	Die kulturellen Komponenten des Altersübergangs: Zur Konstruktion der Altersübergangskultur	- 154 -
7.3.3	Unabhängige Kontrollvariablen	- 160 -

7.3.4	Makroindikatoren	- 162 -
7.4	Die Berücksichtigung von fehlenden Werten.....	- 165 -
8.	Kulturelle Muster des Altersübergangs in Europa.....	- 169 -
8.1	Ideales Ruhestandseintrittsalter und subjektive Erwerbsfähigkeitsgrenze	- 169 -
8.2	Lebensphase Alter, Ruhestandsphase und Ende der Erwerbsfähigkeit.....	- 177 -
8.3	Das Zusammenspiel zwischen der durchschnittlichen fernerer Lebenserwartung und den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung im Alter und der idealen Ausgestaltung des Altersübergangs	184
8.4	Die Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus	188
8.5	Kulturelle Muster des Altersübergangs : Multivariate Analyseergebnisse	191
8.5.1	Multivariate lineare Regressionsanalyse	191
8.5.2	Multivariate lineare Mehrebenenanalyse	199
9.	Der Einfluss der Altersübergangskultur auf die Erwerbsbeteiligung im Alter.....	205
10.	Fazit.....	213
11.	Literaturverzeichnis.....	225
Anhang	237

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 2.1: Das Verständnis von Kultur, Struktur u. Handeln in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung	- 30 -
Abbildung 3.1: Die analytische Unterscheidung zwischen Kultur und Struktur	- 46 -
Abbildung 4.1: Der handlungstheoretische Bezugsrahmen nach Parsons (1951; 1968)	- 56 -
Abbildung 4.2: Funktionen der Subsysteme des allgemeinen Handlungssystems im Strukturfunktionalismus	- 59 -
Abbildung 4.3: Der lebensweltliche Bezugsrahmen in der Phänomenologie	- 72 -
Abbildung 5.1: Die Altersübergangssituation im Modell der soziologischen Erklärung ...	- 91 -
Abbildung 6.1: Die Erwerbstätigenquote der 55 bis 59 Jährigen und der 60 bis 64 Jährigen im Vergleich, 2011; in Prozent.....	- 116 -
Abbildung 6.2: Die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (55 bis 64 Jahre) im europäischen Vergleich 2006/2007; in Prozent -	137 -
Abbildung 6.3: Erwerbstätigenquoten älterer Menschen (55 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Qualifikationsabschluss 2012; in Prozent	- 140 -
Abbildung 6.4: Erwerbstätigenquoten älterer Menschen (60 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Qualifikationsabschluss 2012; in Prozent	- 141 -
Abbildung 7.1: Die Funktionsweise des Splitting Moduls am Beispiel von Deutschland -	147 -
Abbildung 8.1: Als ideal empfundenes Ruhestandsalter im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; in Prozent	- 170 -
Abbildung 8.2: Ideales Ruhestandsalter: Anteil der Nennungen unter 60 Jahre in Abhängigkeit davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde; 2006/2007; in Prozent.....	- 171 -
Abbildung 8.3: Ideales Ruhestandsalter für eine Frau in Abhängigkeit davon, ob eine Frau oder ein Mann die Angabe gemacht hat; in Jahren	- 174 -
Abbildung 8.4: Ideales Ruhestandsalter für einen Mann in Abhängigkeit davon, ob eine Frau oder ein Mann die Angabe gemacht hat; in Jahren	- 175 -
Abbildung 8.5: Subjektives Ende der Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsphase im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; in Prozent	- 176 -
Abbildung 8.6: Subjektiv empfundenes Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze: Anteil der Nennungen unter 60 Jahre in Abhängigkeit davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde; 2006/2007; in Prozent.....	- 177 -
Abbildung 8.7: Das Zusammenspiel von ferner Lebenserwartung (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) und kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs in Europa; 2006/2007; Ergebnisse für Frauen	186
Abbildung 8.8: Das Zusammenspiel von ferner Lebenserwartung (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) und kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs in Europa; 2006/2007; Ergebnisse für Männer.....	187
Abbildung 8.9: Die Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; 2006/2007; in Prozent	189

Abbildung 8.10: Gesellschaftliche Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; Summe aus „insgeheim ablehnen“ und „offen ablehnen“; differenziert nach Frauen und Männern; 2006/2007; in Prozent	190
Abbildung 8.11: Gesellschaftliche Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; Summe aus „insgeheim ablehnen“ und „offen ablehnen“: Differenz zwischen den Prozentwertangaben wenn nach einer Frau und wenn nach einem Mann gefragt wird; 2006/2007; Prozentpunkte	191
Abbildung 8.12: Der Zusammenhang zwischen länderspezifischen Einstellungsmustern zum idealen Ruhestandsalter (Regressionskoeffizienten) und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Europa; 2006/2007	197
Abbildung 8.13: Der Zusammenhang zwischen länderspezifischen Einstellungsmustern zur subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze (Regressionskoeffizienten) und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Europa; 2006/2007	198

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 6.1: Formel zur Feststellung des Altersrentenanspruches in Belgien	- 104 -
Tabelle 6.2: Altersgrenzen und Frühverrentungsmöglichkeiten in Europa 2006	- 106 -
Tabelle 6.3: Anmerkungen zu Altersgrenzen u. Frühverrentungsmöglichkeiten	- 107 -
Tabelle 6.4: Wartezeiten im europäischen Vergleich 2006	- 110 -
Tabelle 6.5: Anmerkungen zu Mindestversicherungs- und Wartezeiten	- 111 -
Tabelle 6.6: Erwerbstätigenquoten älterer Frauen und Männer (55 bis 64 Jahre) in Europa; 2006 und 2011; in Prozent	- 119 -
Tabelle 6.7: Die Erwerbstätigenquote älterer Menschen (55–64 Jahre) in Abhängigkeit von vorherigen Arbeitslosigkeitserfahrungen 2006/2007; in Prozent.....	- 126 -
Tabelle 6.8: Beruflich oder nach Tätigkeit differenzierte Altersgrenzen in Europa	- 128 -
Tabelle 6.9: Anteil der Rentnerhaushalte, die nicht oder nur schwer mit ihrem monatlichen Einkommen auskommen im europäischen Vergleich 2006/2007	- 136 -
Tabelle 6.10: Erwerbbeteiligung älterer Arbeitnehmer nach Betriebsgröße 2006/2007; in Prozent.....	- 142 -
Tabelle 7.1: Realisierte Interviews in den Untersuchungsländern bei der dritten Runde des European Social Survey	- 145 -
Tabelle 7.2: Operationalisierung von Altersübergangskulturen	- 155 -
Tabelle 7.3: Ergebnisse der Varianzinflationsanalyse zur Kollinearität der Items „Ideales Ruhestandsalter“ und „Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze“	- 156 -
Tabelle 7.4: Ergebnisse der Varianzinflationsanalyse für alle drei, zur Operationalisierung der Altersübergangskultur herangezogenen Items	- 157 -
Tabelle 7.5: Anteil der Personen, die bei der Frage, wann eine Frau/ein Mann noch zu jung ist, um permanent in den Ruhestand zu gehen, ein Alter von unter 55 Jahren angegeben haben; 2006/2007; Altersgruppe 55 bis 67 Jahre; Angaben in Prozent.....	- 158 -
Tabelle 7.6: Übersicht über die in den Regressions- und Mehrebenenmodellen verwendeten Kontrollvariablen auf der Individualebene	- 161 -
Tabelle 7.7: Komposition und Ausmaß fehlender Werte bei den zentralen Variablen der Altersübergangskultur: Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen	- 166 -
Tabelle 7.8: Spezielle Imputation fehlender Werte; Variablen und Imputationsregel.....	- 167 -
Tabelle 8.1: Ideales Ruhestandsalter im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; geschlechtsspezifische Differenzierung in der Fragestellung	182
Tabelle 8.2: Differenzen zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase, der subjektiven Erwerbsfähigkeits- und zumutbarkeitsgrenze und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase im europäischen Vergleich 2006/2007; in Jahren	183
Tabelle 8.3: Fernere durchschnittliche Lebenserwartung im europäischen Vergleich 2006 ab Vollendung des 60. Lebensjahres.....	185
Tabelle 8.4: Koeffizienten der linearen Regressionsschätzungen zum Zusammenhang zwischen dem Länderkontext sowie der Geschlechterkultur und den kulturell geprägten Einstellungen zum Altersübergang – Ideales Ruhestandsalter	194

Tabelle 8.5: Koeffizienten der linearen Regressionsschätzungen zum Zusammenhang zwischen dem Länderkontext sowie der Geschlechterkultur und den kulturell geprägten Einstellungen zum Altersübergang – Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze	196
Tabelle 8.6: Maßzahlen des linearen Mehrebenenmodells – Ideales Ruhestandsalter	201
Tabelle 8.7: Koeffizienten des linearen Mehrebenenmodells – Ideales Ruhestandsalter	202
Tabelle 8.8: Maßzahlen des linearen Mehrebenenmodells – Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze.....	203
Tabelle 8.9: Koeffizienten des linearen Mehrebenenmodells – Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze.....	204
Tabelle 9.1: Koeffizienten der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren im europäischen Vergleich	207
Tabelle 9.2: Maßzahlen der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren im europäischen Vergleich	209
Tabelle 9.3: Koeffizienten der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 60 und 67 Jahren im europäischen Vergleich	210
Tabelle 9.4: Maßzahlen der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 60 und 67 Jahren im europäischen Vergleich	212

1. Einleitung: Auf der Suche nach der Kultur in Früh- und Spätausstiegskulturen

Die im Zuge der immer noch anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise zu beobachtenden Proteste und Demonstrationen gegen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters in Griechenland, Spanien und Frankreich sowie der in Deutschland nunmehr seit acht Jahren anhaltende politische Widerstand gegen die „Rente mit 67“ zeigen deutlich, wie umstritten die Frage nach dem ‚richtigen‘ oder auch ‚gerechten‘ Zeitpunkt für den permanenten Ruhestandseintritt sein kann. Während in der politischen Debatte vielfach die Verlängerung der Lebensarbeitszeit als einzige Möglichkeit zur Bewältigung der im Zuge des demographischen Wandels prognostizierten ökonomischen und sozialen Probleme angesehen wird (vgl. für einen Überblick Bäcker et al. 2009: 46ff; Bosch und Schief 2007: 576), scheinen in der Bevölkerung Einstellungsmuster zu dominieren, wonach eine Erwerbstätigkeit bis weit in das sechste Lebensjahrzehnt hinein abgelehnt wird (Esser 2005: 33; Radl 2012a). Diese offenbar bestehende Diskrepanz zwischen der politisch oftmals als Notwendigkeit vorgegebenen ökonomischen Rationalität und den kulturell geprägten Norm- und Wertvorstellungen hinsichtlich des Altersübergangs korrespondiert mit der Beobachtung, dass europäische Länder in Hinblick auf das von der EU-Kommission vorgegebene Ziel, die Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren zu erhöhen, unterschiedlich erfolgreich sind, da keine gesellschaftliche Gruppe in Hinblick auf ihre Erwerbsbeteiligung im europäischen Vergleich eine größere Heterogenität aufweist, als die Gruppe der 55- bis 64 Jährigen. Die Spannweite reicht von etwa 70% in Norwegen, Schweden und der Schweiz bis zu knapp über 30% in Slowenien. Während im oberen Drittel der Länderverteilung eine Dominanz skandinavischer Länder auszumachen ist, zeigt sich im unteren Drittel ein weniger homogenes Bild. Neben den osteuropäischen Ländern Polen (38,7%), Slowenien (32,9%), der Slowakei (43,1%) und Ungarn (36,9%) weisen sowohl südeuropäische (Spanien (43,9%)) als auch mitteleuropäische Länder (Belgien (39,5%), Frankreich (44,5%), Österreich (43,1%)) auch noch im Jahre 2012 eine Erwerbstätigenquote Älterer auf, die deutlich unter der vom europäischen Rat in Stockholm im Jahre 2001 vereinbarten Zielgröße von 50% liegt (EUROSTAT 2013).

Sucht man nach Gründen für die beobachtbaren Unterschiede, so finden sich in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur in erster Linie Hinweise auf die hohe Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, die sich bis heute in erheblichem Maße zwischen den europäischen Staaten unterscheiden (Bäcker et al. 2009; Börsch-Supan et al. 2009; Brussig et al. 2011; Ebbinghaus 2006; Erlinghagen und Zink 2008; Himmelreicher et

al. 2009; Hult und Edlund 2008; für einen ausführlicheren Überblick vgl. Abschnitt 6.1). Darüber weisen mehrere Studien auf einen Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt des Ruhestandseintrittes und dem Niveau der staatlichen Alterssicherungsleistung hin (Börsch-Supan et al. 2009; Börsch-Supan und Wilke 2009; Topa et al. 2011; Vickerstaff und Cox 2005). Als weitere Einflüsse konnten in einer Reihe von Studien auch bestimmte sozialstrukturelle Faktoren (z.B. der individuelle Gesundheitszustand, das Qualifikationsniveau, der Partnerschaftsstatus) und betriebliche Determinanten (Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit) identifiziert werden (vgl. dazu ausführlich Kapitel 6).

Der Einfluss kulturell geprägter Normen und kultureller Werte auf die Altersübergangsentcheidung wird dagegen nur in wenigen Studien untersucht. Diese stellen dabei allerdings nicht den Zusammenhang zwischen der nationalen Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ins Zentrum ihrer Analysen, sondern konzentrieren sich entweder auf vorhandene Diskrepanzen zwischen dem gewünschten und dem regulären Ruhestandseintrittsalter (Esser 2005), oder gehen der Frage nach, welche sozialstrukturellen und sozioökonomischen Determinanten zur Ausbildung bestimmter Einstellungen zur Ausgestaltung des Altersübergangs führen (Esser 2005, Radl 2012a). In mehreren Studien findet sich zudem der Hinweis auf länderspezifische Früh- und Spätausstiegskulturen (Bosch und Schief 2007: 582; de Vroom 2004; Gould und Saurama 2004: 67; Guillemard 2003: 558, 2004: 165; Hult und Edlund 2008: 111f). Allerdings findet in keiner der genannten Studien tatsächlich eine dezidierte Analyse der, dem Altersübergangsprozess zugrunde liegenden kulturellen Wertvorstellungen statt. Vielmehr werden Früh- und Spätausstiegskultur in diesen Forschungsarbeiten über die in den jeweiligen Ländern vorherrschenden institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs operationalisiert, was zeigt, dass die jeweiligen Autoren zwar die hohe Bedeutung kultureller Werte und kulturell geprägter Normen für die Entstehung und Weiterentwicklung des institutionalisierten wohlfahrtsstaatlichen Arrangements generell akzeptieren, eine eigenständige Handlungsrelevanz kultureller Komponenten aber außer Acht lassen. Handlungen innerhalb eines wohlfahrtsstaatlichen Kontextes werden in diesem Verständnis also exklusiv über die konkrete Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen erklärt, während kulturelle Komponenten allenfalls einen Baustein zur Erklärung der Entstehung dieser handlungssteuernden Arrangements darstellen.

In der Gesamtschau wird entsprechend deutlich, dass die Frage, ob die den jeweiligen institutionellen Altersübergangsarrangements zugrunde liegenden kulturellen Wert- und Normvorstellungen auch einen eigenständigen, direkten Einfluss auf die Handlungserwartungen und

Handlungen der Individuen ausüben, bislang in der wissenschaftlichen Debatte nicht beleuchtet worden ist. Einer der wenigen in diese Richtung deutenden Befunde findet sich bei Backes et al. (2011), die auf Basis einer qualitativen Studie einen sukzessiven Wandel kultureller Altersübergangsmuster identifizieren können, wobei mittlerweile der spätere und nicht mehr der frühere Übergang in den Ruhestand als „normal“ angesehen wird. Allerdings beschränkt sich diese Analyse auf Deutschland und somit auf einen „Kulturvergleich“ im Zeitverlauf in einem Land.

1.1 Fragestellung der Forschungsarbeit

In der Gesamtschau fehlt es somit bislang an Studien, die den Zusammenhang zwischen den in einer Gesellschaft vorherrschenden kulturellen Norm- und Wertvorstellungen in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergang und der Arbeitsmarktpartizipation der individuellen Akteure im höheren Alter ins Zentrum der Untersuchung rücken. Die bislang dazu veröffentlichten Studien verwenden entweder einen verkürzten Kulturbegriff, indem sie Selbige mit den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs gleichsetzen (Bosch und Schief 2007; Gould und Saurama 2004; Guillemard 2003, 2004; Hult und Edlund 2008), oder konzentrieren sich in erster Linie auf die Frage, welche sozialstrukturellen und sozioökonomischen Determinanten einen Einfluss auf die Ausbildung spezifischer altersübergangsbezogener Wert- und Normvorstellungen ausüben (Esser 2005; Radl 2012a). Eine systematische theoretische Integration der kulturellen Ebene in ein handlungstheoretisches Modell wird zudem in keiner der referierten Studien vorgenommen, d.h. ein eigenständiger Einfluss kultureller Wertvorstellungen und daraus abgeleiteter sozialer Normen auf die Handlungsentscheidungen der Individuen wird theoretisch nicht angenommen und entsprechend empirisch nicht konstruiert.

Die vorliegende Arbeit versucht einen Beitrag zur Schließung der skizzierten Forschungslücken zu leisten indem danach gefragt wird, inwieweit sich ein Zusammenhang zwischen den altersübergangsbezogenen kulturellen Wert- und Normvorstellungen, die im Kontext dieser Arbeit als Altersübergangskultur bezeichnet werden, und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen sowohl theoretisch konzipieren als auch empirisch modellieren und plausibilisieren lässt. Dabei wird sowohl der Einfluss der individuellen als auch die Bedeutung der in einer Gesellschaft vorherrschenden kulturellen Werte und der daraus abgeleiteten sozialen Normen für die Altersübergangsentscheidung untersucht.

Die Konstruktion der vermuteten Zusammenhänge und Wechselverhältnisse leitet sich erstens aus der mittlerweile in der soziologischen Forschung weitgehend unstrittigen Erkenntnis ab, dass Alter nicht allein auf biologischen Prozessen gründet, sondern eine soziale Konstruktion darstellt, also wesentlich über gesellschaftliche Interaktions- und Kommunikationsprozesse definiert wird und entsprechend zwischen verschiedenen Gesellschaften variieren kann (Amrhein 2008; Schroeter 2008; Saake 2006; Backes 1998). Kultur ist in diesem Kontext vor allem deshalb von Bedeutung, weil sich das Ergebnis dieser Interaktions- und Kommunikationsprozesse nicht ausschließlich in Form institutionalisierter Altersgrenzen- und Wartezeitregelungen darstellt, wie es bspw. die institutionalistische Lebensverlaufsforschung und der Großteil der im Vorfeld referierten Studien zur vergleichenden Altersübergangsforschung annehmen, sondern sich auch in einer parallel zu den institutionellen Altersgrenzenregelungen existierenden Lebensverlaufskultur widerspiegelt (vgl. dazu ausführlicher Kohli 1985: 20f; Kolland 2010). So kann in Anlehnung an Kohli (1985: 20) angenommen werden, dass der Lebenslauf „als institutionelles Ablaufprogramm und [die] Biographie als subjektive Konstruktion einander parallel sind und sich ergänzen“. Entsprechend findet sich „das Regelsystem des Lebenslaufs [...] nicht nur auf der Ebene von für das Subjekt heteronomen Abläufen, sondern auch auf derjenigen kultureller Deutungsstrukturen und entsprechender subjektiver biographischer Perspektiven“ (Kohli 1985: 21). Übertragen auf den Themenbereich dieser Arbeit lässt sich daraus schlussfolgern, dass das biographische Handeln der Individuen nicht einseitig durch das institutionelle Regelsystem gesteuert wird, sondern auch kulturelle Werthaltungen und Einstellungsmuster handlungsrelevant sind. Dabei ist in Anlehnung an das Modell der soziologischen Erklärung von Esser (1990, 1996, 2001, 2004; Abschnitt 5.2) von einem Wechselverhältnis zwischen institutionellen Rahmenbedingungen auf der einen, sowie kulturellen Werthaltungen und Einstellungsmustern auf der anderen Seite auszugehen.

Der vermutete Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und den konkreten Handlungen der individuellen Akteure lässt sich ferner über das theoretische Konzept der Wohlfahrtskulturen konstruieren und plausibilisieren. Quintessenz dieses Forschungsstranges ist, dass kulturelle Werte und Leitbilder sowohl einen eigenständigen Einfluss auf die Handlungsentscheidungen der individuellen Akteure in einer Gesellschaft ausüben, als auch das Spektrum an politischen Handlungsmöglichkeiten, und somit die Ausgestaltung der wohlfahrtsstaatlichen Institutionen, beeinflussen (Pfau-Effinger 2005, 2009). Wichtig anzumerken ist an dieser Stelle allerdings, dass es bei der Berücksichtigung eines kulturellen Konstrukts zur Erklärung von Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen vornehmlich darum geht, dem bereits bestehenden Erklärungsraster aus institutionellen und ökonomischen

Rahmenbedingungen sowie sozialstrukturellen Besonderheiten einen weiteren Baustein hinzufügen und nicht darum, die bestehenden und breit akzeptierten Altersübergangsmodelle durch die Behauptung einer einseitigen Dominanz der kulturellen Ebene zu revidieren. So ist es auch aus der Perspektive dieser Arbeit weitgehend unstrittig, dass institutionalisierte Altersgrenzen, die in allen hier untersuchten Ländern als Abgrenzungskriterium zwischen den einzelnen Lebensverlaufsphasen fungieren, für die Erklärung von länderspezifischen Altersübergangsmustern von hoher Relevanz sind. Neben der bereits kurz erwähnten Tatsache, dass sich in diesen Altersgrenzen bereits kulturelle Wertvorstellungen und gesellschaftliche Diskurse in Hinblick darauf widerspiegeln, welche gesellschaftlichen Rollen bestimmten sozialen Gruppen in einem bestimmten Alter zugeschrieben werden (Kohli 1985, 2000), sind sie darüber hinaus oftmals wenig eindeutig und eröffnen vor allem im Fall des Altersübergangs einen erheblichen Handlungsspielraum.

1.2 Struktur der Forschungsarbeit

Entsprechend der Fragestellung, die sowohl eine theoretische als auch eine empirische Plausibilisierung der Rolle von Kultur für die Altersübergangsentscheidung beinhaltet, gliedert sich die Arbeit ganz grundlegend in einen theoretischen (Kapitel 2-5) und einen empirischen Teil (Kapitel 7-9). Beide Teile werden durch eine ausführliche Darstellung und Diskussion des Forschungsstandes (Kapitel 6) miteinander verknüpft. Im theoretischen Teil geht es zunächst um die Frage, inwieweit es möglich ist, die Altersübergangskultur einer Gesellschaft als eigenständige Erklärungsdeterminante für den Altersübergang in ein soziologisches Handlungsmodell zu implementieren. Die Darstellung beginnt mit der Frage nach der Rolle von Kultur als eigenständiger Erklärungsdeterminante in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung (Kapitel 2). Dabei werden zunächst verschiedene Dimensionen der Wohlfahrtskultur vorgestellt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für den hier besonders im Fokus stehenden Altersübergang diskutiert. Das Kapitel schließt mit einer komprimierten Darstellung des entsprechenden Forschungsstandes in der Altersübergangsforschung, der bereits im Rahmen dieser Einleitung kurz angerissen wurde. Nach einer darauf folgenden grundlegenden Auseinandersetzung mit den Begriffen Kultur und Struktur (Kapitel 3), wird im vierten Kapitel der Forschungsarbeit detailliert auf das Verhältnis zwischen Kultur, Struktur und Handeln in verschiedenen soziologischen Handlungs- und Systemtheorien eingegangen (Kapitel 4). Zunächst werden mit den marxistischen/neomarxistischen Theorieansätzen (Kapitel 4.2) und der voluntaristischen Handlungstheorie bzw. dem später daraus hervorgehenden Strukturfunktionalismus (Kapitel 4.3) zwei soziologische Theorietraditionen diskutiert, die diesbezüglich ein

deterministisches Verständnis aufweisen. So sehen erstere Ansätze Kultur und Handeln in erster Linie durch die in einer Gesellschaft vorherrschenden materiellen Strukturen bestimmt (Abercrombie und Turner 1978: 149f; Archer 1996; Wegener 1992: 272f), während Letztere kulturellen Wertvorstellungen und daraus abgeleiteten sozialen Normen die dominante Rolle bei der subjektiven Definition von Handlungssituationen zuschreiben (Parsons 1951, 1968; Joas und Knöbl 2004).

Die Phänomenologie und die sich später daraus entwickelnde Ethnomethodologie, die in Kapitel 4.4 dargestellt und kritisch reflektiert werden, basieren demgegenüber auf der Annahme, dass das kulturelle System einer Gesellschaft vornehmlich durch die Interaktion der Individuen untereinander produziert und reproduziert wird und somit manipulier- und veränderbar ist. In diesem Verständnis stellen sowohl kulturelle als auch strukturelle Determinanten lediglich einen von vielen zu berücksichtigenden Aspekten bei der subjektiven Definition der Handlungssituation dar (Garfinkel 1967; Schütz und Luckmann 1979). Daran anschließend wird im fünften Kapitel der Begriff der Altersübergangskultur definiert und versucht, ein Altersübergangsmodell zu entwickeln, in dessen Rahmen kulturelle Normen und Werte explizit Berücksichtigung finden. Dabei erscheint es zielführend, ein Wechselverhältnis zwischen den drei Ebenen anzunehmen, wie es in konstitutionstheoretischen und sozialkonstruktivistischen Ansätzen (Archer 1996, 2010; Giddens 1988) oder im Modell der soziologischen Erklärung umgesetzt ist (Esser 1996, 2001). Durch diese Modellkonstruktion ist es möglich, sowohl die Spezifika der interpretativen Theorieansätze (Ethnomethodologie, Phänomenologie) als auch die Spezifika der kultur- und strukturdeterministischen Theorieansätze in einer Modellkonstruktion, nämlich dem Modell der soziologischen Erklärung zusammenzuführen (Kapitel 5.2; 5.3).

Im empirischen Teil wird im Rahmen einer quantitativen Datenanalyse gefragt, inwieweit sich im europäischen Vergleich Muster von Altersübergangskulturen identifizieren lassen und inwieweit diese in einen Zusammenhang mit der zu beobachtenden Erwerbsbeteiligung von Älteren gebracht werden können. Dazu wird zunächst im sechsten Kapitel dieser Arbeit der internationale und nationale Forschungsstand zum Altersübergangsgeschehen aufgearbeitet und die maßgeblichen Einflussfaktoren auf Individual-, Betriebs- und Gesellschaftsebene identifiziert. Im Anschluss an einige methodische Vorbemerkungen und Vorarbeiten in Kapitel 7, werden im achten Kapitel deskriptive Befunde zu den, die Altersübergangskultur repräsentierenden Variablen vorgestellt. Im Anschluss daran werden im Rahmen der multivariaten Analyse sowohl lineare Mehrebenen- und Regressionsmodelle (Kapitel 8) als auch binär lo-

gistische Mehrebenenmodelle (Kapitel 9) geschätzt (Langer 2009; Rabe-Hesketh und Skrondal 2008; Snijders und Bosker 1999), um sowohl die Frage nach Mustern von Altersübergangskulturen im internationalen Vergleich, als auch nach dem Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen und der in den jeweiligen Ländern dominierenden Altersübergangskultur untersuchen zu können. Im Fokus der empirischen Analysen steht dabei insbesondere die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen. Bei der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Altersübergangskultur und Erwerbsbeteiligung werden ergänzend auch die Ergebnisse für die Gruppe der 60 bis 67 Jährigen präsentiert, da vor allem die institutionellen Altersübergangssysteme in Norwegen und Schweden eine Teilnahme am Erwerbsleben bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres vorsehen. Bei allen Analysen dient die dritte Runde des European Social Survey (ESS) als Datengrundlage.

Die Arbeit endet mit einem Fazit, indem vor allem die politischen (und hier insbesondere die sozialpolitischen) und wissenschaftlichen Implikationen der Befunde diskutiert werden (Kapitel 10).

2. Zur Bedeutung von Kultur in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung

Der Wohlfahrtsstaat ist ein zentrales und universelles Merkmal kapitalistischer Marktgesellschaften. Seine länderspezifische Ausgestaltung folgt allerdings keinem allgemein anerkannten Idealtypus, sondern variiert in erheblichem Maße zwischen den Ländern. Differenzen bestehen zum einen hinsichtlich der konkreten institutionellen Ausgestaltung der einzelnen Zweige der sozialen Sicherung, des abgesicherten Personenkreises, der abgedeckten Risiken sowie der Leistungs- und Finanzierungsprinzipien. Unterschiede lassen sich zum anderen aber auch in Hinblick auf die konkrete Rechtsstellung der Empfänger wohlfahrtsstaatlicher Leistungen sowie die jeweiligen Leistungsniveaus und Leistungsvoraussetzungen ausmachen (Bäcker et al. 2008: 49). Der sicherlich bekannteste Versuch einer Systematisierung der Vielfalt an Ausgestaltungsvarianten stammt von Esping-Andersen (1990), der in seiner Regimetypologie zwischen drei verschiedenen Wohlfahrtsstaatstypen (liberal, konservativ und sozialdemokratisch) unterschied. Die Typisierung erfolgte entlang von drei Unterscheidungskriterien. Erstens wurden die Wohlfahrtsstaaten nach dem von ihnen realisierten Grad an Dekommodifizierung, d.h. dem Grad, in dem wohlfahrtsstaatliche Transfers eine Alternative zur alleinigen Existenzsicherung über den Markt darstellen, differenziert. Zweitens erfolgte eine Differenzierung nach dem Stratifizierungsgrad. Dieser stellt einen Indikator für den Charakter und die Zielsetzung von gesellschaftlicher Umverteilung dar und bildet ab, inwieweit bestehende Statusunterschiede und soziale Ungleichheitsrelationen durch wohlfahrtsstaatliche Umverteilungsmaßnahmen verringert, beibehalten oder sogar vergrößert werden. Das dritte Kriterium ist das jeweils bestehende Verhältnis zwischen öffentlich und privat bereitgestellten Sozialleistungen und sozialen Diensten. Hier spiegelt sich die Rolle des Staates, der Familie, von Wohlfahrtsverbänden sowie privaten Anbietern wider (Arts und Gelissen 2002: 141f; Dallinger 2008: 140). Im Zeitverlauf wurde die Typologie noch um einen vierten, mediterranen oder südeuropäischen Typ erweitert (Bonoli 1997; Gal 2010), der allerdings in erster Linie als Variante des konservativen Wohlfahrtsstaatsmodells angesehen werden kann (Ebbinghaus 2006: 60; Abschnitt 2.3.2).

Während die Regimetypologie Esping-Andersens (1990) und die darauf aufbauenden Weiterentwicklungen ohne Zweifel hilfreich sind, um bestimmte gemeinsame Konstruktionsprinzipien und Systematiken zwischen Wohlfahrtsstaaten zu identifizieren und zu verstehen, lassen sie wenig Rückschlüsse dahingehend zu, welche Faktoren sich für die zu beobachtbare Heterogenität der wohlfahrtsstaatlichen Arrangements verantwortlich zeichnen. Zur Beantwortung dieser Frage muss auf andere Erklärungsansätze zurückgegriffen werden, die sich in funktio-

nalistische, ideen-, interessen- und konflikttheoretische, institutionalistische sowie wohlfahrtskulturelle Ansätze unterteilen lassen. Die genannten Ansätze sind dabei keine konkurrierenden Erklärungskonzepte zur Entstehung und Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten, sondern stellen vielmehr sich ergänzende Bausteine eines integrierten Erklärungsansatzes dar. Ergänzende Bausteine deshalb, weil alle vier Ansätze, „indem sie an Lücken und blinde Flecken der jeweils vorangegangenen Ansätze ansetzen, den wissenschaftlichen Wissensfundus immer wieder um neue, im Rückblick nicht etwa konkurrierende, sondern durchaus komplementäre Erkenntnisse und Theoreme bereichert haben“ (Lessenich 2008: 486). In Hinblick auf die Erklärungsreichweite der einzelnen Ansätze ist allerdings zwischen institutionalistischen Erklärungsansätzen auf der einen und den anderen drei Erklärungsansätzen auf der anderen Seite zu unterscheiden. Während Letztere nämlich sowohl Erklärungen für die Entstehung als auch für die Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten liefern, setzen Erstere ein bereits bestehendes wohlfahrtsstaatliches Arrangement zwingend voraus (Lessenich 2008: 489). Aufgrund dieses leicht unterschiedlichen Charakters werden die institutionalistischen Ansätze bei der folgenden Darstellung vorgezogen, obgleich sie chronologisch erst nach den ideentheoretischen, sowie den interessen- und konflikttheoretischen Erklärungsansätzen zu verorten sind.

2.1 Institutionalistische Erklärungsansätze

Den Kern dieser Erklärungsansätze stellen pfadbezogene Konzepte dar. Pfadbezogenheit bedeutet in diesem Kontext, dass „Rückkoppelungseffekte“ zwischen vorhandenen und neu zu schaffenden bzw. geschaffenen wohlfahrtsstaatlichen Institutionen existieren. Einmal getroffene und institutionalisierte Richtungsentscheidungen haben in diesem Verständnis eine prägende Wirkung auf die Weiterentwicklung des spezifischen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements (Ulrich 2005: 35). Dies liegt u.a. am Eigeninteresse der Organisationen, über die das spezifische wohlfahrtsstaatliche Arrangement administriert und durchgesetzt wird. Die institutionelle Struktur eines Wohlfahrtsstaates entwickelt sich in dieser Lesart im Zeitverlauf zu einem eigenständigen wohlfahrtsstaatlichen Akteur (Bäcker et al. 2008: 50).

Pfadbezogenheit bzw. -konsistenz lässt sich auch ausgehend von der Akteurebene konstruieren. So sind es nach Lessenich (2008: 490) vor allem die „Ansprüche und Anspruchshaltungen der wohlfahrtsstaatlichen ‚Versorgungsklassen‘, insbesondere der vom Ausbau der öffentlichen Bildungs- und Sicherungssysteme vorrangig profitierenden gesellschaftlichen Mittelschichten“, die ebenso zur Stabilisierung und Selbstreproduktion des ‚sozialpolitisch-institutionellen Komplexes‘ beitragen. Ulrich (2005: 36) erweitert diese Versorgungsklassen

noch um Rentner und Arbeitslosengeldempfänger, die „alle ein starkes Interesse am Bestand des Wohlfahrtsstaates bzw. am Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen haben“.

Die Annahme der Pfadabhängigkeit ist eine eindeutige Stärke institutionalistischer Erklärungsansätze, weil dadurch ein besseres Verständnis für wohlfahrtsstaatliche Entwicklungsprozesse oder Beharrungstendenzen generiert werden kann. Zu kritisieren ist allerdings, dass sie ebenso wenig wie der im folgenden Abschnitt dargestellte funktionalistische Erklärungsansatz, auf die jeweiligen Ursachen für die spezifische Ausgestaltung der Wohlfahrtsarrangements in verschiedenen Ländern eingehen, sondern diese unhinterfragt voraussetzen.

2.2 Funktionalistische Erklärungsansätze

Der funktionalistische Erklärungsansatz ist der chronologisch älteste. Die Entstehung und Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten wird in diesem Verständnis als rein funktionale Reaktion auf die jeweiligen ökonomischen, politischen und sozialen Modernisierungsprozesse bzw. als Antwort auf die dadurch entstehenden sozialen Problemlagen gedeutet. Zu nennen sind hier bspw. die Prozesse der Industrialisierung und damit einhergehend, der Massenverelendung und der Kinderarbeit. Dazu zählen aber auch neuere soziale Phänomene, wie die Individualisierung und der demographische Wandel sowie die mit Letzterem einhergehenden Finanzierungsprobleme der bestehenden sozialen Sicherungssysteme. Kurz: „Der Wohlfahrtsstaat kam in die Welt, weil es seiner bedurfte“ (Lessenich 2008: 486) und passt sich bestehenden Sicherungslücken bzw. perspektivisch zu erwartenden Finanzierungsproblemen dynamisch an. Makroökonomische und makrosoziologische Entwicklungstrends werden somit als erklärende Variablen der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung angesehen (Manow und van Kersbergen 2009: 6).

Ein zentrales Problem funktionalistischer Erklärungsansätze ist, dass hierüber nicht hinreichend erklärt werden kann, warum ähnliche soziale Problemlagen zu unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Lösungsansätzen geführt haben und immer noch führen.¹ Als ein Grund für die beobachtbaren Differenzen wird die unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Staaten angeführt. Da dieses Argument aber wenig geeignet erscheint, um die bestehenden Differenzen zwischen nord- und westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten wie Deutschland, Frankreich, Schweden und Norwegen zu erklären, könnte ein zweiter Grund für das Erklärungsdefizit auch darin liegen, dass kulturelle Differenzen zwischen den einzelnen

¹ Ein weiteres Problem stellt die diesen Erklärungsansätzen immanente Annahme dar, dass politische Akteure nicht vorausschauend und entsprechend nachhaltig handeln, sondern erst bei Auftreten oder Deutlichwerden sozialer Problemlagen aktiv werden.

europäischen Wohlfahrtsstaaten existieren, die im funktionalistischen Erklärungsansatz nicht explizit berücksichtigt werden. Dieser blinde Fleck ist erst im weiteren Zeitverlauf durch die ideen-, interessen- und konflikttheoretischen Erklärungsansätze, sowie den wohlfahrtskulturellen Erklärungsansatz stärker in den Fokus der Betrachtung gerückt worden.

2.3 Ideen-, Interessen- und Konflikttheoretische Erklärungsansätze

Im Zentrum dieser Erklärungsansätze steht der Einfluss politischer Ideensysteme und Ideologien auf die Entstehung und konkrete Ausgestaltung von Wohlfahrtsstaaten. Zu nennen sei hier zum einen die Entwicklung der Arbeiterklasse von einer „Klasse an sich“ zu einer „Klasse für sich“ sowie die damit einhergehende Entstehung der Sozialdemokratie und ihre sukzessive Diffusion in die Institutionen politischer Herrschaft (Bäcker et al. 2008: 49f; Lampert und Althammer 2004: 67; Ulrich 2005: 23). Zum anderen ist in diesem Kontext aber auch der Einfluss konservativer und liberaler Ideologien sowie die Rolle der (christlichen) Religion zu nennen. Letztere ist nach Rieger und Leibfried (2004: 135) eine entscheidende Determinante für die Herausbildung der Wohlfahrtsstaaten westeuropäischer Prägung.

„Dieses Kapitel [Religion und Sozialpolitik, AJ] unternimmt deshalb auch den Versuch zu zeigen, in welcher Weise, in welchem Maße und mit welchen Folgen das westliche wohlfahrtsstaatliche Entwicklungsmodell und die sich darauf beziehende Modernisierungstheorie, trotz aller Umformungen und Verschiebungen, von tradierten christlichen Vorstellungen geprägt wurden und nach wie vor von ihnen abhängig sind – genauso wie die Wohlfahrtsstaaten der ostasiatischen Länder von der konfuzianischen Kultur. Die herausragende Bedeutung und die besondere Dynamik der Sozialpolitik in den westlichen Industriegesellschaften haben, wie wir meinen, spezifisch christliche Wurzeln.“

Um einen generellen Eindruck von den, für die Erklärung der Entstehung und Weiterentwicklung des Wohlfahrtsstaates relevanten Aspekten der jeweiligen Ideensysteme zu bekommen, werden im Folgenden Liberalismus, Konservatismus, das sozialdemokratische Ideensystem sowie die in diesem Kontext relevanten katholischen und protestantischen Wert- und Normvorstellungen detaillierter dargestellt.

2.3.1 Liberalismus

Der Liberalismus ist ein politisches Ideensystem, das die Freiheit des einzelnen in den Vordergrund stellt und jede Form staatlichen Zwanges ablehnt. Entsprechend bilden die individuellen Bürgerrechte den Kern des gesamten Ideensystems, wobei insbesondere das Recht auf Selbstbestimmung (Glaubens- und Meinungsfreiheit), das Recht auf freien Wettbewerb sowie das Recht auf privates Eigentum und privaten Wohlstand als zentrale Pfeiler eines liberalen

Rechtsstaatssysteme genannt werden können.² Im Liberalismus wird somit der Vorrang des Einzelnen vor dem Kollektiv betont. Dies spiegelt sich zum einen in der Konzeption der Bürgerrechte als individuelle Freiheitsrechte wider, die sowohl in gesellschafts- als auch in wirtschaftspolitischer Hinsicht die Rechte und das Eigentum des Einzelnen vor staatlichem Zugriff und staatlicher Willkür schützen. Zum anderen findet diese individualistische Gesellschaftskonzeption auch auf der sozialpolitischen Ebene ihren Ausdruck, nämlich im Vorrang der Eigenverantwortung vor der Staatsverantwortung bspw. in Hinblick auf die Absicherung sozialer Risiken oder der Bereitstellung sozialer Dienste, wie der Kinderbetreuung, der Altenpflege oder der medizinischen Versorgung (O'Connor und Robinson 2008: 30f). Auch wenn der Staat im sozialliberalen Verständnis von Wohlfahrtsstaatlichkeit durchaus Interventionsrechte besitzt, kann der liberale Wohlfahrtsstaat in seinem heutigen Verständnis als ein stark marktförmig organisierter Regimetyp mit geringem Einfluss des Staates charakterisiert werden.

„Liberal universalism is the welfare-state model that combines free market principles and basic social security, and is dominant in the United Kingdom, Ireland, and the United States. The Beveridge welfare reform extended basic social citizenship rights [...] in Britain in the 1940s, though without abandoning liberal welfare principles. Its main aim is to eradicate 'want' and poverty, but not to interfere with individual self-help and free market principles.” (Ebbinghaus 2006: 58)

Staatliche Sozialleistungen wirken kaum dekommodifizierend. Auch die Stratifizierung der Gesellschaft wird durch das, bei marktbezogenen sozialen Sicherungsleistungen dominierende Äquivalenzprinzip eher verstärkt als verringert. Aufgrund der subsidiären Rolle des Staates, der lediglich als letztes Sicherungsnetz ein Existenzminimum bereitstellt, spielt die Familie bei einer notwendig werdenden sozialen Unterstützung und fehlender finanzieller Ressourcen eine bedeutsame Rolle. Insgesamt ist der Grad an sozialer Ungleichheit in liberalen Wohlfahrtsstaaten hoch und maßgeblich marktbestimmt (Bäcker et al. 2008: 51). Sie wird zudem in allen Formen des Liberalismus als Folge unterschiedlicher wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft und somit als legitim angesehen. Aufgrund der stark individualistischen Perspektive wird die Verantwortlichkeit für die Beseitigung der eigenen Ungleichheitslage insbesondere dem Einzelnen selbst, und nicht der Gesellschaft zugeschrieben.

² Anzumerken sei an dieser Stelle das individuelle Bürgerrechte das Kernelement aller Wohlfahrtsstaaten darstellen und die Entwicklung der Wohlfahrtsstaaten westlicher Prägung in erheblichem Maße als Folge bzw. entlang der Ausbildung individueller Bürgerrechte vollzogen wurde (O'Connor und Robinson 2008: 29f).

2.3.2 Konservatismus

Der Konservatismus basiert auf der leitenden Annahme, dass allem Seienden und somit auch jeder Gesellschaft eine vorgegebene Ordnung zugrunde liegt, die sich auf gesellschaftlicher Ebene in Statushierarchien (Regierende und Regierte; Reiche und Arme; Arbeitgeber und Arbeitnehmer), funktionaler Differenzierung (Frauen als Mütter, Haushaltsvorstand; Männer als Erwerbstätige), gesellschaftlicher Arbeitsteilung (Arbeiter und Angestellter, Maurer und Schreiner etc.) und das Handeln der Individuen strukturierenden gesellschaftlichen Institutionen (Familie, Kirche, Sozialversicherungen etc.) widerspiegelt. Gesellschaften bilden aus dieser Perspektive heraus ein organisches Ganzes, in dem die Individuen ihre unterschiedlichen Aufgaben zum Nutzen aller zu erfüllen haben und die Gesellschaft durch tradierte Gewohnheiten und (religiöse) Gebräuche zusammengehalten wird.

Als zentrale Konstruktionsprinzipien eines konservativen Sozialmodells nennen van Kersbergen und Kremer (2008: 71) den Autoritarismus, Paternalismus, Korporatismus, Familialismus sowie die hohe sozialpolitische Bedeutung des Statuserhalts und der Statusreproduktion. Zu ergänzen ist diese Aufzählung noch um das Prinzip der Subsidiarität. Subsidiarität ist eine aus der katholischen Soziallehre abgeleitete politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Maxime, die die Entfaltung der individuellen Fähigkeiten, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung anstrebt. Dementsprechend sollten Aufgaben, Handlungen und Problemlösungen so weit wie möglich selbstbestimmt und eigenverantwortlich gelöst, unternommen und entwickelt werden. Nur in den wenigen Fällen, in denen dies nicht möglich ist oder scheitert, sollen größere soziale Gruppen, öffentliche Kollektive oder der Staat die Aufgaben und Handlungen subsidiär unterstützen und übernehmen. Dafür wird ein Zurückdrängen der individuellen Selbstbestimmung und Eigenverantwortung in Kauf genommen – allerdings nur für die Erfüllung des jeweils spezifischen Zweckes.

Seinen bereits im Begriff „konservativ“ erkennbaren „bewahrenden“ Charakter besitzt der Konservatismus vor allem aufgrund der zweiten ihn leitenden Annahme, nämlich, dass die Menschen von ihrer Natur her unvollkommen und fehlerbehaftet sind und menschliche Eingriffe in die vorgegebene natürliche oder Gott gegebene Ordnung der Gesellschaft schaden oder sie im Extremfall sogar zerstören (van Kersbergen und Kremer 2008: 73). Das einschlägigste Beispiel sind wahrscheinlich die in vielen konservativen Wohlfahrtsstaaten immer noch beobachtbaren Versuche die traditionellen Geschlechterbeziehungen zu bewahren (van Kersbergen und Kremer 2008: 73).

Das aus diesen grundlegenden politischen Wertvorstellungen resultierende Wohlfahrtsstaatsmodell ist durch einen paternalistischen Interventionsstaat und einen deutlich prägenden Einfluss der christlichen Kirchen charakterisiert (vgl. dazu auch die Ausführungen in Abschnitt 2.3.4). Die soziale Absicherung erfolgt in erster Linie auf der Basis von beitragsfinanzierten Sozialversicherungen. Die Leistungen aus der Sozialversicherung hängen dabei maßgeblich von der Dauer und dem Umfang der Erwerbsbeteiligung sowie dem im Zuge der Erwerbstätigkeit erzielten Erwerbseinkommen ab. Entsprechend der dargestellten natürlichen Ordnung zwischen Frau und Mann wird von Ehefrauen in der klassischen Konzeption des konservativen Wohlfahrtsstaates keine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung und somit kein Aufbau eigenständiger Sozialversicherungsansprüche erwartet. Vielmehr werden sie in Form einer beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung und eines Anspruches auf Hinterbliebenenrente über ihren Ehemann abgesichert. Andere Nicht-Erwerbstätige werden demgegenüber subsidiär auf familiäre Unterstützungsleistungen oder auf Fürsorgeleistungen verwiesen. Der sozialpolitische Fokus liegt stark auf der Aufrechterhaltung der bestehenden Ordnung, da die soziale Sicherung zum einen an die soziale Klasse und den erlernten Beruf gebunden ist und bestehende Statusunterschiede in der Gesellschaft somit reproduziert werden. Zum anderen werden Frauen durch wohlfahrtsstaatliche Anreize (abgeleitete soziale Sicherung, Ehegattensplitting in Deutschland) ermutigt, ihre „ursprüngliche Bestimmung“ als Mutter und Hausfrau tatsächlich wahrzunehmen und, wenn überhaupt, allenfalls in Form eines Hinzuverdienstes auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden (Bäcker et al. 2008: 51). Aus konflikttheoretischer Perspektive kann die Entstehung und Ausgestaltung konservativer Wohlfahrtsstaaten in erster Linie als Ergebnis des Versuchs bürgerlicher und klerikaler Machteliten angesehen werden, die bestehende soziale Ordnung zu bewahren. Der Antrieb war und ist dabei weniger eine eigene Idee von der „guten Gesellschaft“, sondern vielmehr die Kritik an konkurrierenden Ansätzen und Ideen, wie dem Liberalismus und der Sozialdemokratie, die die bestehende Ordnung zu verändern such(t)en (van Kersbergen und Kremer 2008: 86).

Eine spezifische mediterrane Variante des konservativen Wohlfahrtsstaatsmodells findet sich in Frankreich und Italien und wird von Ebbinghaus (2006: 60) wie folgt charakterisiert:

„Latin subsidiarism is a variant of the conservative welfare state [...]. The Latin welfare states first copied Bismarckian earnings-related insurance that provides status maintenance for different social groups [...]. The differences from the other continental welfare states result from a multitude of factors: the stronger impact of subsidiarity and ‘familist’ principles, a historical conflict of modernizing state elites and the conservative Catholic church [...], more contentious left-right politics, larger regional disparity in industrial development, and a tendency, at least in Italy, toward clientelist politics [...]. [...]. Due to its familist tradition, social poli-

cy relies on subsidiaristic self-help functions of the family and local community [...]. While providing protection for the male-breadwinner, the welfare state was less supportive of young people and women.”

2.3.3 Sozialdemokratische Ideen

Ähnlich wie im Liberalismus existiert auch nicht „das“ sozialdemokratische Ideensystem. Allerdings lassen sich vier Grundwerte identifizieren, die im Großteil der europäischen Länder einen Gutteil der sozialdemokratischen Agenda ausmachen, nämlich die Grundwerte der individuellen Freiheit, der Gleichheit, der sozialen Gerechtigkeit und der Solidarität. Ersteren Grundwert der individuellen Freiheit teilt sich das sozialdemokratische dabei mit dem liberalen Ideensystem. Der zentrale Unterschied zwischen dem Begriff der individuellen Freiheit im Liberalismus und in der Sozialdemokratie besteht darin, dass individuelle Freiheit sich im sozialdemokratischen Verständnis nicht allein auf die Bereit- und Sicherstellung gleicher Rechte für alle Gesellschaftsmitglieder beschränkt, sondern zusätzlich auch die staatlich garantierte Sicherung der materiellen Lebensgrundlage sowie die staatlich organisierte Bereitstellung ausreichender und qualitativ hochwertiger Bildungseinrichtungen gewährleistet. Diesem breiteren Verständnis von individueller Freiheit liegt dabei die Annahme zugrunde, dass individuelle Rechtsansprüche nur im Falle einer vorher sichergestellten materiellen Basis und eines gleichermaßen garantierten Zugangs in Bildungseinrichtungen von allen in gleicher Weise genutzt werden können (Stjernø 2008: 57).

Gleichheit wird im sozialdemokratischen Verständnis stark an den Begriff der Gerechtigkeit gebunden, d.h. es geht bei der Gleichheitsfrage nicht darum, beobachtbare soziale Ungleichheiten, die bspw. aufgrund unterschiedlicher beruflicher Stellungen entstehen, vollends zu beseitigen, sondern vielmehr um die Frage, ob die beobachtbaren Einkommensunterschiede unter Berücksichtigung der individuellen Qualifikation, der Art der geleisteten Arbeit und der darauf verwendeten Arbeitszeit tatsächlich als gerecht angesehen werden können. Mit anderen Worten bedeutet Gleichheit im sozialdemokratischen Sinne somit zum einen gleiche Lohnzahlungen für gleiche (oder vergleichbare) berufliche Tätigkeiten und nicht gleiche Löhne für ungleiche Arbeit. Zum anderen bezieht sich der Gleichheitsgrundsatz auf ein breites Set an sozialen Fragen, wie bspw. auf gleiche Bildungschancen, gleiche Wahl- und Behandlungsmöglichkeiten im Falle von Krankheit, Behinderung und Pflege sowie einem durch gesellschaftliche Umverteilung realisierten gleichen Maß an sozialer Absicherung im Falle des Auftretens weiterer essentieller Lebensrisiken wie Alter oder Arbeitslosigkeit (Stjernø 2008: 63).

Die skizzierten Grundwerte spiegeln sich vor allem in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten wider. Aufgrund des besonderen Verständnisses von individueller Freiheit und dem breiten

Solidaritätsverständnis ist die soziale Sicherung in erheblichem Maße markt- und statusunabhängig ausgestaltet. Dies drückt sich insbesondere in der Tatsache aus, dass der Zugang zu sowie die Höhe von Sozialleistungen nicht über Bedürftigkeitsprüfungen oder erwerbsarbeitsbezogene Beitragszahlungen organisiert werden, sondern es überwiegend steuerfinanzierte Pauschalleistungen für alle Wohnbürger gibt, wobei die allgemeinen Bürgerrechte als Anspruchsgrundlage fungieren. Diese Konzeption der (pauschalen) sozialen Absicherung spiegelt zudem in starkem Maße auch die Grundwerte der Gleichheit und der Solidarität wider.

Obwohl sowohl das sozialdemokratische als auch das liberale Wohlfahrtsstaatsmodell auf dem Beveridge-Modell basieren und entsprechend in der Grundkonzeptionen die soziale Absicherung in erster Linie über steuerfinanzierte Grundsicherungssysteme erfolgt, können beide Modelle aufgrund der unterschiedlichen Höhe der Grundsicherungsleistungen und des entsprechend völlig unterschiedlichen Dekommodifizierungsgrades nicht als ein gemeinsamer Wohlfahrtsstaatstyp dargestellt werden (Pedersen 2004: 9). Im Gegensatz zum konservativen Wohlfahrtsstaatssystem erwerben Frauen in der Regel eigenständige Ansprüche aus dem sozialen Sicherungssystem, und zwar vornehmlich durch eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung. Im Vergleich zu den anderen beiden Wohlfahrtsstaatstypen kann das Niveau der sozialen Absicherung auch für Durchschnittsverdiener als hoch charakterisiert werden. Aufgrund des universellen und insbesondere auf den Einzelnen und nicht auf das familiäre Kollektiv abzielenden Charakters des sozialen Sicherungssystems ist die ergänzende Sicherungsfunktion der Familie gering. Durch eine umfassende Einkommens- und Vermögensumverteilung werden Klassen- und Statusunterschiede begrenzt (Bäcker et al. 2008: 51). In der Lesart von Esping-Andersen (1990) fällt das Ausmaß an Dekommodifizierung entsprechend deutlich höher und das Ausmaß an Stratifizierung in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten deutlich geringer als in den anderen beiden Regimetypen aus (Ebbinghaus 2006: 59).

2.3.4 Religiöse Ideen

Folgt man Stadelmann-Steffen und Traunmüller (2011: 383) so haben Erklärungsansätze, die die Entstehung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten auf die religiösen Wurzeln der jeweiligen Gesellschaften zurückführen seit Beginn der 1990er Jahre stark an Bedeutung gewonnen. Im Zentrum steht dabei in erster Linie die Analyse des wohlfahrtsstaatlichen Einflusses verschiedener Glaubensrichtungen, wie dem Katholizismus (Castles 1994; Opielka 2008), dem Protestantismus (Manow 2002; Opielka 2008) oder dem Konfuzianismus in Ostasien (Rieger und Leibfried 2004). Der Religion wird dabei vor allem deshalb ein entscheidender Einfluss zugeschrieben, weil sie als „bedeutende Quelle und kultureller Vorrats-

speicher von leitenden Vorstellungen des Guten und Richtigen angesehen wird“ (Stadelmann-Steffen und Traunmüller 2011: 383).

In Hinblick auf den wohlfahrtsstaatlichen Einfluss des Katholizismus zeigt Castles (1994: 22), dass der Einfluss der katholischen Soziallehre, bzw. der die katholische Soziallehre ideologisch im politischen Machtapparat vertretenden katholischen bzw. christdemokratischen Parteien, in Staaten mit starken katholischen Wurzeln zu einem deutlich anderen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements geführt hat, als in protestantisch geprägten Ländern. Entsprechend identifiziert er eine „catholic family of nations“, zu der 1994 mit Frankreich, Italien, Österreich, Belgien, Griechenland, Irland, Luxemburg, die Niederlande, Portugal und Spanien große Teile der konservativen und auch mediterranen Wohlfahrtsstaatsregime gezählt wurden. Religiöse Werthaltungen können dabei zum einen über die Mesoebene, d.h. über religiöse Parteien oder kirchliche Lobbygruppen, zum anderen aber auch „bottom up“, also über die öffentliche Meinung und die Präferenzen und Interessen der individuellen Akteure prägend auf den politischen Prozess einwirken (Gal 2012: 290f; Stadelmann-Steffen und Traunmüller 2011: 386).

Der tatsächliche Einfluss religiöser Werte ist in den letzten Jahren insbesondere auf dem Feld der wohlfahrtsstaatlichen Familienpolitik untersucht worden. In diesem Kontext spricht sich die katholische Soziallehre grundsätzlich gegen die staatliche Betreuung von abhängigen und pflegebedürftigen Personen aus, weil dies gegen den Grundsatz der Subsidiarität verstoßen und die gesellschaftliche Stellung der Familie schwächen würde. Außerdem werden Mutterchaft und Kinderbetreuung im Katholizismus wie im Konservatismus als Teil der natürlichen Berufung von Frauen angesehen, die es durch staatliche Betreuungsmaßnahmen nicht zu unterwandern gilt (vgl. dazu auch Abschnitt 2.3.2). Diese Werthaltung spiegelt sich bis heute in besonderem Maße in den mediterranen Wohlfahrtsstaaten wider, in denen „care work remains a family responsibility“ (Gal 2010: 291). In der katholisch geprägten Familienpolitik steht somit die generelle finanzielle Unterstützung der Familie und nicht die Bereitstellung einer adäquaten Kinderbetreuungs- und Altenpflegeinfrastruktur im Vordergrund der wohlfahrtsstaatlichen Aktivitäten (Stadelmann-Steffen und Traunmüller 2011: 387).

Neuere Forschungsansätze, die sich mit dem Zusammenhang zwischen wohlfahrtsstaatlichem Arrangement und Religion befassen, fokussieren sich jedoch nicht mehr allein auf den Gegensatz zwischen Katholizismus und Protestantismus, sondern betonen zusätzlich auch die Bedeutung unterschiedlicher Strömungen innerhalb des Protestantismus für die Erklärung von Unterschieden in den Wohlfahrtsarrangements protestantischer Prägung (Davie 2012: 591f; Manow 2002: 206ff). Hierbei kann zwischen der lutherischen Staatskirche, wie sie typischer-

weise in den skandinavischen Ländern auftritt und den reformierten Strömungen des Protestantismus, wie sie vornehmlich in den angelsächsischen Ländern sowie in den Niederlanden und der Schweiz vorzufinden sind unterschieden werden. Während Erstere keine wesentlichen Vorbehalte gegenüber einer dominanten Rolle des Staates bei der Ausgestaltung der wohlfahrtsstaatlichen Absicherungssysteme hatte, standen sowohl die freikirchlichen Sekten als auch die reformierten Strömungen des Protestantismus der Etablierung moderner Sozialpolitik durch den Staat ähnlich kritisch gegenüber wie der Katholizismus und versuchten diese durchaus mit Erfolg zu behindern (Davie 2012, Manow und van Kersbergen 2009). Entsprechend spricht Manow (2002: 214) in Bezug auf diese Gruppe von „protestantisch-gezügelter“ Wohlfahrtsstaaten, zu denen er Großbritannien, die Niederlande, die Schweiz und die USA zählt. Neben der verspäteten wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung zeigen sich in den genannten Ländern auch einige institutionelle Besonderheiten, die allerdings als direkte Folge der verspäteten wohlfahrtsstaatlichen Konstitution angesehen werden können. Denn: „Wenn der Staat erst spät sozialpolitische Verantwortung übernimmt, haben bereits private Arrangements die Lücke gefüllt“ (Manow 2002: 217). Der Staat kann die bestehenden Arrangements entsprechend nur stärker regulieren, oder durch eigene soziale Sicherungsleistungen ergänzen. In der Gesamtschau entsteht aus dieser Kombination aus bereits vorhandenen privaten sozialen Sicherungselementen und ergänzend eingeführten staatlichen Sicherungs-, Regulierungs- oder Subventionsmaßnahmen eine dualistische Konstruktion der sozialen Sicherung aus „privaten, gruppenspezifischen Versicherungen mit einem größeren oder geringeren Ausmaß staatlicher Regulierung und staatlich verliehener Verbindlichkeit auf der einen Seite und universaler, egalitärer, aber vergleichsweise niedriger staatlicher Versorgung auf der anderen Seite“ (Manow 2002: 217). In Europa lässt sich dieser wohlfahrtsstaatliche Dualismus vor allem in Großbritannien, den Niederlanden und der Schweiz beobachten:

„So unterscheiden sich die drei Länder zusammen mit den USA [...] nicht nur darin von dem Rest der westlichen Sozialstaaten, dass sie im großen Maße auf die Kapitaldeckung setzen, während alle anderen Staaten dem Umlageverfahren folgen. Außerdem etablieren diese Länder auch ein duales Muster der Alterssicherung, das sich deutlich abhebt von dem Sozialversicherungsmodell des konservativ-kontinentalen Typs und von der staatlichen Versorgung der skandinavischen Länder und das eine staatliche Sicherung der basalen/universalen Art mit einer ‚zweiten‘, überwiegend privaten Säule kombiniert.“ (Manow 2002: 217)

Diese stärkere Ausdifferenzierung der christlich religiösen Sphäre in Katholizismus sowie lutherischen und reformierten Protestantismus hat sich mittlerweile auch im Feld der bereits thematisierten wohlfahrtsstaatlichen Familienforschung etabliert (Stadelmann-Steffen und Traunmüller 2011: 401). So konnte gezeigt werden, dass das bereits dargestellte katholische

„general family support model“, dass der Frau in erster Linie die Rolle der Hausfrau und Mutter zuschreibt, auch in Ländern mit einem starken reformierten und freikirchlichen Protestantismus dominiert, während in den lutherisch-protestantischen Staaten (z.B. Dänemark, Norwegen und Schweden) mit dem „dual earner model“ ein Familienmodell vorherrscht, das sich in viel stärkerem Maße an den Grundsätzen der Geschlechtergleichheit (auch) auf dem Arbeitsmarkt und der daraus notwendig abzuleitenden Notwendigkeit einer besseren (und staatlich unterstützten) Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausrichtet (Stadelmann-Steffen und Traunmüller (2011: 387). Der Grund dafür ist laut Morgan (2009: 67) aber nicht allein in der deutlich positiveren Haltung der lutherischen Kirche zu Staatsinterventionen zu sehen, sondern liegt in hohem Maße auch in der in den skandinavischen Ländern deutlich früher einsetzenden Säkularisierung begründet:

„The growing secularization of these societies and polities also shaped family policies early in the 20th century. The Scandinavian countries were pioneers in the development of family laws that assigned equal status to men and women [...]. The declining influence of religion also contributed to the individualization of welfare state entitlements. In the rest of Europe, a women's entitlement to social benefits was usually tied to her marital status. In Scandinavia, in contrast, women were individually entitled to some early social programs through citizenship and not by their status as wives [...].“ (Morgan 2009: 67)

Dies macht abschließend noch einmal sehr deutlich, dass die Religion somit sicherlich einen bedeutsamen, aber bei Weitem nicht den alleinigen Erklärungsfaktor für die Entstehung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten darstellt.

2.4 Wohlfahrtskulturen

Die bereits in den ideen-, interessen- und konflikttheoretischen Erklärungsansätzen enthaltene starke kulturelle Erklärungskomponente ist im Rahmen der wohlfahrtskulturellen Erklärungsansätze noch einmal expliziter herausgestellt worden. Spätestens seit der breiten Forschung zu den kulturellen Grundlagen wohlfahrtsstaatlicher Politiken und den daraus entstandenen Begrifflichkeiten der Geschlechter- und Wohlfahrtskultur Ende der 1990er Jahre, stellt Kultur einen zentralen Parameter in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung dar (Pfau-Effinger 2000, 2005, 2009; van Oorschot et al. 2008). Die Wohlfahrtskultur einer Gesellschaft besteht dabei aus verschiedenen Wertedimensionen, die sich zum einen auf die Rolle des Wohlfahrtsstaates im Allgemeinen und zum anderen auf seine Umverteilungsfunktion, seine stratifizierenden Wirkungen, seinen Einfluss auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung sowie auf verschiedene wohlfahrtsstaatliche Interventionsbereiche, wie den Arbeitsmarkt, das Bildungs- und Rentensystem, sowie die familiäre Sphäre im Speziellen beziehen (Pfau-Effinger

2005; 2009). Für diese Arbeit sind die im Folgenden detaillierter dargestellten drei Bausteine der Wohlfahrtskultur von Relevanz.

1. Kulturelle Werte, Wissensbestände und Leitbilder in Bezug auf den Grad an gesamtgesellschaftlicher Umverteilung und Armutsbekämpfung

In Hinblick auf den Grad der gesellschaftlichen Umverteilung können die einzelnen europäischen Wohlfahrtsstaaten in Anlehnung an den von Esping-Andersen (1990) dargestellten Gegensatz zwischen Dekommodifizierung und Kommodifizierung auf einem Kontinuum mit den Extrempolen „vollständige Verteilungsreproduktion“ und „vollständige Verteilungsrevision“ dargestellt werden. So können Wohlfahrtsstaaten zum einen die durch den Markt erzeugte (primäre) Verteilung vollständig reproduzieren (es findet keinerlei Umverteilung statt), wie es beispielsweise im Idealtypus des (neo)liberalen Wohlfahrtsstaates der Fall wäre. Andererseits kann durch eine Umverteilung von gesellschaftlichen Einkommens- und Vermögensbeständen (sekundäre Verteilung) die durch den Markt realisierte Verteilung vollständig revidiert werden (es findet eine vollständige Umverteilung statt).

Aus funktionalistischer Perspektive können die Umverteilungsmechanismen des Wohlfahrtsstaates „als Reaktion auf die Erfahrung der Mängel und Risiken marktgesteuerter Versorgungsmodi verstanden werden“ (Mau et al. 2011: 178). Auch wenn eine vollständige Revision dabei genauso idealtypisch wie eine vollständige Reproduktion der Marktverteilung ist, lassen sich etliche Beispiele für kommodifizierende und dekommodifizierende Umverteilungselemente in den einzelnen europäischen Wohlfahrtssystemen ausmachen. Ein Beispiel sind die Grundrentensysteme der sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime, die unabhängig von erwerbsarbeitsbezogenen Vorleistungen „vergleichsweise generöse“ Alterssicherungsleistungen nach Wohndauer und Staatsbürgerstatus gewähren (Siegel 2007: 265; Abschnitt 2.3.3). Als Beispiel für eine stärkere Kommodifizierung der sozialen Sicherung lässt sich demgegenüber die reformierte Alterssicherung in Deutschland nennen. Hier wird das Niveau der staatlichen Alterssicherungsleistung über die kommenden Jahre sukzessive abgesenkt, um die im Zuge des demographischen Wandels zu erwartenden höheren Kosten für die Alterssicherung zumindest teilweise zu kompensieren. Die dadurch entstehende Sicherungslücke soll nach dem politischen Willen durch eine verstärkte betriebliche und private Altersvorsorge geschlossen werden. Da letztere Systemkomponenten allerdings in deutlich stärkerem Maße äquivalenzbasiert sind und kurz- bis mittelfristige Beitragsausfälle (bspw. im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankheit) nicht kompensieren sondern eher sanktionieren (bspw. durch Kündigung der Vorsorgepolice), kann hier auch von einer Rekommodifizierung des deutschen Alterssicherungssystems gesprochen werden (Bäcker et al. 2009: 148ff).

Gesellschaftliche Umverteilung folgt demgegenüber keiner „Marktlogik“. Vielmehr spiegelt ihre länderspezifische Ausgestaltung eigenständige soziale Zielsetzungen der jeweiligen Gesellschaft wider, die wiederum auf spezifischen Normen und Werten gründen und aufgrund ihres kollektiven Charakters einem stetigen politischen Legitimationsprozess unterliegen (Dallinger 2009: 213). Der Grad der gesellschaftlichen Umverteilung sowie die Akzeptanz des Umverteilungsmechanismus spiegelt somit primär „Gerechtigkeitsvorstellungen“ wider, „die sich auf das wünschenswerte Ausmaß und die wünschenswerten Formen der Umverteilung beziehen“ (Pfau-Effinger 2009: 6). Diese werden dann vor allem in den wohlfahrtsstaatlichen Mechanismen und Politiken zur Armutsbekämpfung sichtbar. Die Armutspolitik der Wohlfahrtsstaaten wird dabei zum einen davon beeinflusst, inwieweit Armut in der jeweiligen Gesellschaft als selbst verschuldet oder als strukturell bedingt angesehen wird (Pfau-Effinger 2009: 7; van Oorschot 2006: 131). Während letztere Perspektive vor allem in konservativen und sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten dominiert, lässt sich erstere Sichtweise insbesondere in den USA identifizieren, wo dem Prinzip der Eigenverantwortung eine große Bedeutung zugeschrieben wird und soziale Unterstützungsleistungen somit vornehmlich für die Personengruppen als wünschenswert erachtet werden, die „unverschuldet“ in eine armutsgefährdete Situation geraten sind, wobei die Schuldzuweisung nicht individuell, sondern durch soziale Zuschreibung erfolgt (van Oorschot 2006: 131f; Abschnitt 2.3.1). Empirische Untersuchungen aus der wohlfahrtsstaatlichen Einstellungsforschung konnten aber zeigen, dass dieser Befund einer gruppenspezifischen Bedürfnisrangordnung auch auf weitere westliche Wohlfahrtsstaaten ausgeweitet werden kann. So werden Sozialleistungen für ältere, behinderte und kranke Menschen von der Mehrheit der Befragten in allen westlichen Wohlfahrtsstaaten stärker befürwortet, als dies bei Sozialleistungen für Arbeitslose oder Migranten der Fall ist. Van Oorschot (2006: 31) spricht entsprechend von einer „deservigness rank order“.

2. Kulturelle Werte, Wissensbestände und Leitbilder hinsichtlich des Verhältnisses von staatlichen, privatwirtschaftlichen und familial erbrachten sozialen Sicherungs- und Dienstleistungen.

Eng mit der Frage nach einer gerechten Umverteilungspolitik verbunden sind auch kulturelle Wertvorstellungen in Bezug darauf, „welches Maß der Intervention der Sozialpolitik in das freie Wirken des Marktes angemessen ist [...]“ (Pfau-Effinger 2009: 7). Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, betonen liberale Regime bei dieser Frage eindeutig die individuelle Verantwortung jedes Einzelnen für die eigene Einkommenssicherung im Falle von Alter, Arbeitslosigkeit und Krankheit und präferieren entsprechend private Anbieter für die Bereitstellung adäquater (Sozial)Versicherungsleistungen (Dallinger 2008: 140; O'Connor

und Robinson 2008: 40). Entsprechend spielen öffentlich bereitgestellte soziale Dienstleistungen, wie eine staatlich organisierte Kinderbetreuung oder staatlich betriebene Altenheime eine eher untergeordnete Rolle, da derartige Dienstleistungen ebenfalls über den privaten Markt bzw. im Falle fehlender finanzieller Ressourcen für den „Einkauf“, über die Familie bereit gestellt werden sollen. Öffentliche soziale Dienstleistungen haben demgegenüber in den sozialdemokratischen Regimen eine hohe Bedeutung. Dabei kommt den sozialen Dienstleistungen vor allem in Hinblick auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle zu, da die Verfügbarkeit von Betreuungsdienstleistungen zum einen die Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern ermöglicht und der öffentliche Beschäftigungssektor zum anderen eine große Anzahl sicherer und gut entlohnter Arbeitsplätze bereitstellt, die in der großen Mehrheit wiederum von Frauen besetzt werden (Ebbinghaus 2006: 59).

3. Kulturelle Werte. Leitbilder und Wissensbestände in Bezug auf die Erwerbsarbeit und die Arbeitsmarktbeteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen

Die für diese Arbeit sicherlich zentralste wohlfahrtskulturelle Dimension umfasst kulturelle Werte, Wissensbestände und Leitbilder in Bezug auf die Frage nach der „richtigen“ oder „normalen“ Form der Arbeitsmarktpartizipation. Dies schließt zum einen Vorstellungen in Hinblick auf eine „normale“ Erwerbsbiographie sowie Vorstellungen über das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung mit ein. Die Vorstellung einer institutionalisierten Normalbiographie strukturiert dabei „die lebensweltlichen Horizonte bzw. Wissensbestände, innerhalb derer die Individuen sich orientieren und ihre Handlungen planen“ (Kohli 1985: 3, vgl. zum theoretischen Konzept der Lebenswelt Abschnitt 4.4). Das zentrale Abgrenzungskriterium stellen in allen hier untersuchten Ländern institutionalisierte Altersgrenzen dar. Dabei sind für diese Arbeit insbesondere die Altersgrenzen von Relevanz, die das Ende der Erwerbs- und den Beginn der Ruhestandsphase markieren. Diesbezüglich zeigt Ebbinghaus (2006: 155f) am Beispiel ausgewählter europäischer Wohlfahrtsstaaten eine erhebliche Bandbreite an verschiedenen Altersgrenzen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand auf, wobei nicht nur die Regelaltersgrenzen, sondern auch die Möglichkeiten eines vorzeitigen Rückzugs aus dem Erwerbsleben zwischen den einzelnen Wohlfahrtsstaatstypen variieren. Institutionalisierte Altersgrenzen besitzen somit in vielen Ländern keine eindeutige Orientierungs- und Steuerungsfunktion, sondern eröffnen diverse Wahlmöglichkeiten zur Ausgestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, wobei die Wahlmöglichkeiten je nach Gesellschaftssystem ungleich verteilt sind (vgl. Abschnitt 5.3; Kapitel 6). Konservative und mediterrane Wohlfahrtsstaaten weisen eine deutlich größere Bandbreite an Frühverrentungsoptionen auf, als dies in liberalen und sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat-

ten der Fall ist. In liberalen Wohlfahrtsstaaten sind die staatlich festgesetzten Altersgrenzen überdies nur von untergeordneter Bedeutung. Aufgrund der hohen Bedeutung des Marktes bei der Absicherung gegen soziale Risiken stellen vornehmlich die in betrieblichen oder privaten Altersvorsorgeverträgen verankerten Altersgrenzen die zentrale Orientierungsgröße für die individuellen Akteure dar:

„Given the few publicly available pathways, the liberal-residual welfare states have much fewer incentives for early retirement. In fact, it is not so much the pull factors of public welfare programs but the push factors of employer-sponsored early retirement plans, financial market-driven downsizing pressure, and voluntarist labor relations that shape the timing and scope of early exit from work.”
(Ebbinghaus 2006: 156)

Neben den noch ausführlich zu diskutierenden Unterschieden in Hinblick auf die über Altersgrenzen vollzogene Abgrenzung von Erwerbsleben und Ruhestand, unterscheiden sich die europäischen Wohlfahrtsstaaten auch hinsichtlich der Frage, welche Form der Erwerbsbeteiligung für Frauen und Männer „normal“ ist. So dominierte (bzw. dominiert bis heute) vor allem in den Wohlfahrtsstaaten, die dem konservativen und dem mediterranen Typ zugerechnet werden können die Vorstellung, dass (Ehe)Männer einer kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen und (Ehe)Frauen primär die Rolle der Hausfrau und Mutter („male breadwinner modell“) oder der Hausfrau, Mutter und Hinzuverdienerin („modified male breadwinner modell“) übernehmen (Abschnitt 2.3.2). Dabei spiegelt diese strikte innerfamiliäre Arbeitsteilung fundamentale konservative Werte in Bezug auf die besondere Schutzbedürftigkeit der Familie wider (van Kersbergen und Kremer 2008: 77). Trotz seines in breiten Teilen dem liberalen Wohlfahrtsstaatstyp zuzurechnenden wohlfahrtsstaatlichen Arrangements zeigt Großbritannien in Hinblick auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen eine starke Schnittmenge mit den konservativen Wohlfahrtsstaaten, was sich im Kontext des Altersübergangs vor allem darin ausdrückt, dass Großbritannien neben Polen das Land mit der höchsten geschlechtsspezifischen Differenz beim regulären Renteneintrittsalter ist. So haben Frauen im Jahr 2012 bereits nach dem vollendeten 60. Lebensjahr Anspruch auf eine volle, wenn auch vom Gesamtniveau eher geringe, staatliche Alterssicherungsleistung, während Männern diese Leistung erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres zusteht (Europäische Kommission 2012; van Kersbergen und Kremer 2008: 77). Hier ist entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 2.3.4 ein stark religiöser Einfluss zu vermuten, da Großbritannien in Anlehnung an Manow (2002) zu den reformierten bzw. freikirchlich geprägten protestantischen Ländern und somit zu der Gruppe der „protestantisch-gezügelter“ Wohlfahrtsstaaten gezählt werden kann, die ein ähnliches Geschlechterbild vertraten, wie die katholisch geprägten konservativen und mediterranen Wohlfahrtsstaaten. In den skandinavischen Ländern bzw. den

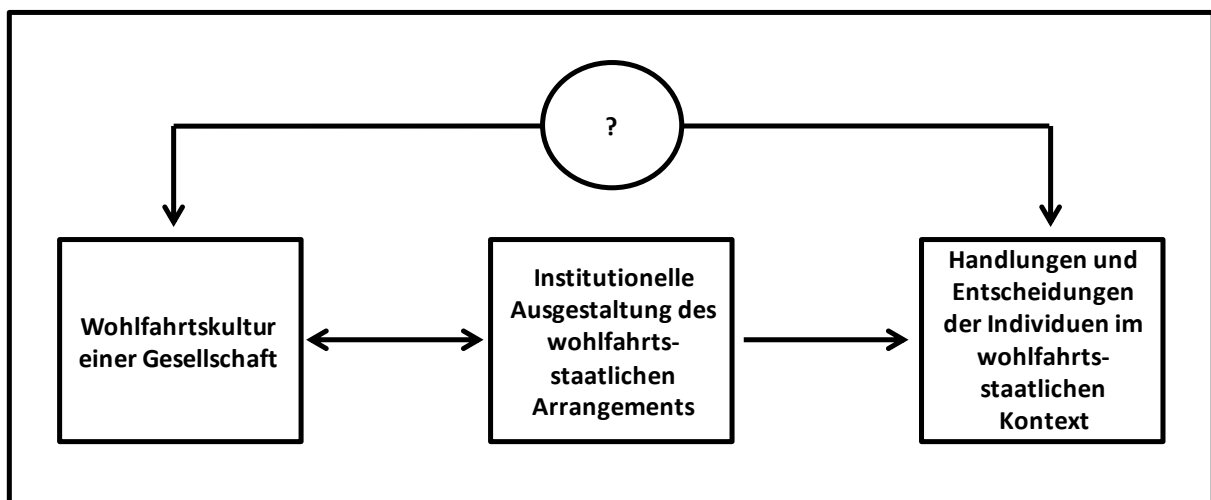
Wohlfahrtsstaaten des sozialdemokratischen Typs hat sich demgegenüber eine Doppelverdienerstruktur und -kultur entwickelt, die durch eine gut ausgebaute staatliche Kinderbetreuungsinfrastruktur flankiert wird (Pfau-Effinger 2002, 2005).

In den referierten familialen Rollenmodellen spiegeln sich somit kulturelle Wertvorstellungen dahingehend wider, welche sozialen Gruppen einer Verpflichtung zur Arbeitsmarktpartizipation unterliegen sollten und welche sozialen Gruppen auch dann Anrechte auf soziale Sicherungsleistungen haben sollten, wenn sie nicht erwerbstätig sind, bspw., weil sie andere gesellschaftlich relevante Aufgaben wahrnehmen (Pfau-Effinger 2009: 7). Die hier dargestellten kulturellen Werte und Leitbilder bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung können in Anlehnung an Pfau-Effinger (2000) auch als Geschlechterkultur bezeichnet werden.

2.5 Die Rolle von Kultur in der vergleichenden Altersübergangsforschung

Zusammenfassend wird deutlich, dass Kultur als erklärende Komponente in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung durchaus von Bedeutung ist und in den letzten Jahren durch die Konzeption von Geschlechter- und Wohlfahrtskulturen ohne Zweifel weiter an Bedeutung gewonnen hat.

Abbildung 2.1: Das Verständnis von Kultur, Struktur u. Handeln in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung



Quelle: Eigene Darstellung

Allerdings beschränkt sich die hohe Bedeutung von Kultur vornehmlich darauf, die Entstehung und Weiterentwicklung von Wohlfahrtsstaaten zu erklären. Im Zentrum des Interesses steht somit in erster Linie das Wechselverhältnis zwischen institutionalisierten wohlfahrtsstaatlichen Arrangements und den entsprechenden kulturellen Werten sowie der daraus abgeleiteten sozialen Normen. Ein eigenständiger, parallel zu institutionellen Einflussgrößen existierender Zusammenhang zwischen Kultur und Handeln wird dagegen nur in einigen wenigen

Studien zur Geschlechterforschung thematisiert (Pfau-Effinger 2002, 2005). Im Gros der referierten Literatur dominiert dagegen die Vorstellung, dass Kultur allenfalls vermittelt über die jeweils gültigen institutionellen Rahmenbedingungen einen Einfluss auf das konkrete Handeln der Individuen innerhalb eines bestimmten wohlfahrtsstaatlichen Kontextes ausübt (Abbildung 2.1).

Diese hierarchische Abfolge von Kultur, Struktur und Handeln findet sich auch in der vergleichenden Altersübergangsforschung. So wird in zahlreichen Studien zwar auf länderspezifische Früh- und Spätausstiegskulturen hingewiesen (Bosch und Schief 2007: 582; Gould und Saurama 2004: 67; de Vroom 2004; Guillemard 2003: 558, 2004: 165; Hult und Edlund 2008: 111f). Die anschließende Analyse reduziert sich dann allerdings in allen Fällen auf eine Betrachtung der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, die entsprechend als Platzhalter für die Früh- und Spätausstiegskultur herangezogen werden. Handlungen innerhalb eines wohlfahrtsstaatlichen Kontextes werden in diesem Verständnis also exklusiv über strukturelle Parameter gesteuert, während kulturelle Komponenten allenfalls einen Baustein zur Erklärung der Entstehung dieser handlungssteuernden institutionellen Arrangements darstellen. Aufgrund dieser einseitigen Konzentration auf die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, wird der Einfluss kulturell geprägter Normen und kultureller Werte auf die Altersübergangsentscheidung nur in wenigen Studien explizit untersucht und wenn, dann konzentrieren sich die entsprechenden Studien vornehmlich auf die Frage, welche sozialstrukturellen und sozioökonomischen Faktoren einen Einfluss auf die Ausbildung spezifischer Wert- und Normvorstellungen in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs haben (Esser 2005; Radl 2012a). So untersucht Radl (2012a: 767) den Zusammenhang zwischen der individuellen Klassenzugehörigkeit der Individuen und den jeweiligen altersübergangsbezogenen kulturellen Norm- und Wertvorstellungen und kommt zu dem Ergebnis, dass „social class is of central relevance for retirement age norms“. Mitglieder der oberen und unteren Dienstklassen sowie Selbstständige präferieren dabei ein späteres Renteneintrittsalter als die Arbeiterklasse. Eine weitergehende Analyse, inwieweit die identifizierten klassenspezifischen Wert- und Normvorstellungen nunmehr einen eigenständigen Einfluss auf die Altersübergangsentscheidung haben, findet dagegen nicht statt. Esser (2005) analysiert vorhandene Diskrepanzen zwischen dem gewünschten und dem erwarteten Ruhestandseintrittsalter. Dabei zeigt sich, dass das durchschnittliche gewünschte Ruhestandsalter in Belgien, Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, die Niederlande, Österreich, Schweden und Spanien sowohl deutlich unterhalb der gesetzlichen Regelaltersgrenzen, als auch deutlich unterhalb des erwarteten Ruhestandseintrittsalters liegt, die Befragten in

allen Ländern im Durchschnitt also einen vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bevorzugen. Das gewünschte Ruhestandseintrittsalter liegt dabei in den skandinavischen Ländern Dänemark und Schweden im Durchschnitt um drei Jahre unter dem erwarteten Ruhestandseintrittsalter, während die Differenz in den kontinentaleuropäischen Ländern bei etwa vier und in den mediterranen Ländern sogar bei fünf Jahren liegt. Darüber hinaus zeigen sich in einigen Ländern auch interessante geschlechtsspezifische Diskrepanzen in Hinblick auf das gewünschte und das erwartete Ruhestandseintrittsalter. Dieser Befund entspricht einerseits der institutionellen Wirklichkeit des Altersübergangs, weil die Hälfte der von Esser (2005) untersuchten europäischen Wohlfahrtsstaaten im Jahre 2003 noch eine niedrigere Regelaltersgrenze für Frauen vorsah, zeigt sich andererseits aber auch in Ländern, wie beispielsweise in den Niederlanden und Irland, in denen auch 2003 bereits eine einheitliche Altersgrenze für Frauen und Männer existierte.

„Despite gender-equal legislated retirement age, women expect to retire significantly earlier than their male counterparts in the Netherlands, Germany and Ireland (1992 and 2003) and Denmark (only in 1992). In contrast, the small gendered differences in expected retirement age in Sweden, Finland and Spain (in 2003) were not statistically significantly.“ (Esser 2005: 21)

Auffällig ist ferner, dass das erwartete Ruhestandsalter in allen Ländern zwar näher an der institutionellen Regelaltersgrenze liegt als das gewünschte Ruhestandseintrittsalter, die Differenz zwischen erwartetem und regulär vorgesehenem Renteneintritt aber in allen Ländern mit Ausnahme von Frankreich und Schweden mindestens zwei Jahre beträgt, was zumindest im Jahr 2003 für einen durchaus vorhandenen Spielraum im Altersübergang spricht und das im vorangegangenen Abschnitt dargestellte Argument, dass die institutionellen Altersübergangssysteme in Europa durchaus Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des Zeitpunktes für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand eröffnen, stützt (Esser 2005: 19ff).

Die einzige in der Altersübergangsforschung vorhandene Forschungsarbeit, die eine direkte Verbindung zwischen gesellschaftlichen Normen und Werten und der individuellen Altersübergangsentscheidung aufzeigt, ist die qualitative Studie von Backes et al. (2011). Dabei zeigt sich ein sukzessiver Wandel kultureller Altersübergangsmuster, da mittlerweile der spätere und nicht mehr der frühere Übergang in den Ruhestand als „normal“ angesehen wird.

„Der spätere, nicht der frühere Übergang in den Ruhestand ist in den Gesprächen als eine normale Richtung der Lebenslaufperspektiven dargestellt worden. Längere Erwerbstätigkeit als Entscheidung und Wunsch kann erklärt werden, ist aber keine problematische oder begründungspflichtige Perspektive. Demgegenüber ist ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt aus sich heraus nicht mehr logisch und muss daher argumentativ legitimiert werden.“ (Backes et al. 2011: 157)

Allerdings beschränkt sich diese Analyse auf Deutschland und somit auf einen Kulturvergleich im Zeitverlauf in einem Land. International vergleichende Studien zum Einfluss der Kultur auf die Erwerbsbeteiligung im höheren Alter existieren demgegenüber nicht. Auch der Begriff der Kultur wird in dieser Arbeit nicht hinreichend operationalisiert und konkretisiert, so dass er schlussendlich nur als (inhaltslose) Umschreibung tradierter Gewohnheiten fungiert.

3. Kultur und Altersübergangskultur – eine Annäherung an zwei „diffuse“ Begriffe

Die geringe Bedeutung von Kultur als eigenständiger, von der institutionellen Struktur der Wohlfahrtsstaaten losgelöster Erklärungskomponente in der vergleichenden Wohlfahrtsstaats- und Altersübergangsforschung lässt sich u.a. dadurch erklären, dass Kultur sowohl in der qualitativen als auch in der quantitativen Sozialforschung schwierig zu operationalisieren ist. Dies liegt insbesondere an der Vielschichtigkeit und Mehrdeutigkeit des Kulturbegriffes, dessen konkrete Bedeutung je nach Autor, theoretischer Schule oder wissenschaftlicher Disziplin variiert (Oesterdiekhoff 2010: 151). Diese Mehrdeutigkeit und Vielschichtigkeit zeigt sich zudem nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb einzelner wissenschaftlicher Fachdisziplinen. So zählte Thurn (1976: 6) den Kulturbegriff bereits Mitte der 1970er Jahre „zu den weiträumigsten Begriffen, derer sich sozialwissenschaftliche Erörterungen bedienen“. Entsprechend ist es wenig überraschend, dass Gerhards (2006: 19) auch aktuell noch zu dem Schluss kommt, dass in den Sozialwissenschaften lediglich Konsens darüber besteht, „dass es Dissens über einen einheitlichen Kulturbegriff gibt“ und dementsprechend überrascht auch nicht die Schlussfolgerung von Rippl und Seipel (2008: 13), dass auch heute kaum ein sozialwissenschaftlicher Begriff „so oft, so uneinheitlich und so diffus gebraucht [wird], wie der Begriff der Kultur“. Dieser diffuse Charakter zeigt sich besonders deutlich in den Ausführungen von Rieger und Leibfried (2004: 16), die in Anlehnung an Clifford Geertz Kultur als „[...] eine nicht genau beschreibbare Restgröße [...]“ darstellen, „[...] auf die man sich zurückzieht, wenn ein offensichtlich ‚irrationales‘ Verhalten bezeichnet und über diese Charakterisierung ‚verständlich‘ gemacht werden will“. In die gleiche Richtung weisen Rippl und Seipel (2008: 14) mit ihrer Aussage, dass vor allem „für Dinge die fremd erscheinen und nicht mit den üblicherweise herangezogenen Theorien erklärt werden können, [...] gerne der Kulturunterschied als erklärender Faktor herangezogen [wird]“.

Dieser z.T. als fahrlässig anmutende Umgang mit dem Begriff der Kultur in der sozialwissenschaftlichen Forschung überrascht insofern, als das Selbiger in Hinblick auf die Erklärung sozialen Handelns ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird (Archer 1996; Esser 2001; Manow 2002, 2008; Parsons 1951, 1968, Pfau-Effinger 2000, 2005, 2009; Rieger und Leibfried 2004). So sieht beispielsweise Esser (2001: 4) in der Kultur die entscheidende Komponente, um sinnhaftes Handeln überhaupt erklären zu können:

„Die Kultur ist [...] der Schlüssel zum Sinn, den die Akteure mit ihrem Tun verbinden, und daher ist jedes ‚verstehende‘ Erklären des Handelns der Akteure an eine Untersuchung der ‚kulturellen Systeme‘ gebunden, die die Akteure als gedankliche Modelle miteinander teilen.“

Für Rieger und Leibfried (2004: 137) ist Kultur als analytische Kategorie in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung sogar derart bedeutsam, dass sie davon ausgehen, dass „ohne den Bezug auf Kultur [...] jedes tiefere Verständnis von Sozialpolitik versperrt [bleibt]“. Dementsprechend ist die Frage, was unter Kultur eigentlich zu verstehen ist sowohl unter dem Gesichtspunkt ihrer Bedeutung für die Erklärung sozialen Handelns, als auch in Hinblick auf die erhebliche Vielfalt an Kulturdefinitionen alles andere als trivial. In den folgenden Kapiteln soll daher zunächst eine eingehende Klärung des Kulturbegriffes erfolgen. Diese Klärung erfolgt in vier Schritten. In einem ersten Schritt wird der Kulturbegriff zunächst entlang einiger in der Soziologie einschlägiger Definitionen inhaltlich konkretisiert (Abschnitt 3.1). Daran anschließend wird in einem zweiten Klärungsschritt versucht, Kultur und Struktur als analytische Kategorien voneinander abzugrenzen, um somit eine klarere Vorstellung davon zu bekommen, was gemeint ist, wenn in dieser Arbeit von Kultur bzw. Struktur die Rede ist (Abschnitt 3.2). Im Anschluss daran werden verschiedene theoretische Ansätze zur Frage nach dem Verhältnis zwischen Kultur und Handeln dargestellt und diskutiert (4.2, 4.3, 4.4). Im fünften Kapitel wird dann das dieser Arbeit zugrunde liegende Kulturverständnis expliziert, der leitende Begriff der Altersübergangskultur inhaltlich konkretisiert und in ein erweitertes Altersübergangsmodell implementiert (5.1, 5.2, 5.3).

3.1 Zum Kulturbegriff in der soziologischen Forschung

Trotz der beschriebenen Vieldeutigkeit des Kulturbegriffes lässt sich in der Soziologie durchaus ein gemeinsames Grundverständnis von Kultur ausmachen, wonach es sich dabei im Wesentlichen um Werte, Leitbilder und Wissensbestände von Gesellschaften handelt“ (Esser 2010; Pfau-Effinger 2000, 2005, 2009; Gerhards 2006; Hofstede 2001; Huntington 2000; in der Anthropologie Kluckhohn 1951). Dieses grundlegende Verständnis von Kultur als gedankliches Wertesystem einer Gesellschaft kann zusätzlich um eine interpretative Komponente erweitert werden. So definiert Gerhards (2006: 19) Kultur als „ein System von Werten, das von Akteuren gemeinsam geteilt und zur Interpretation von „Welt“ benutzt wird“. Die Betrachtung von Kultur als Interpretationshilfe von „Welt“ zeigt sich auch bei Esser (2010: 314), der Kultur im Speziellen als „Zusammenhang von [...] ‚mental en Modellen‘ [definiert], [...] die als Bezugsrahmen für die Orientierung in der Situation wirken“, und somit das Handeln der Akteure maßgeblich beeinflussen.³

³Auf diese spezifische Eigenschaft von Kultur vor allem im Zuge der Implementation von Kultur und Struktur in ein allgemeines soziologisches Handlungsmodell noch genauer eingegangen (vgl. Kapitel 5.2; 5.3).

3.1.1 Werte als zentrales Charakteristikum von Kultur

Neben der eindeutigen Verortung des kulturellen Systems auf der gedanklichen Gesellschaftsebene, wird in allen hier aufgeführten Kulturdefinitionen die Bedeutung von Werten für die inhaltliche Klärung des Kulturbegriffes deutlich. Werte können in Anlehnung an Gerhards (2006: 19f) als abstrakte Verhaltensorientierungen definiert werden, die die in einer Gesellschaft oder einer bestimmten sozialen Gruppe dominierenden „Vorstellungen des Wünschenswerten“ widerspiegeln. Unter „Vorstellungen des Wünschenswerten“ lassen sich sämtliche, in einer Gesellschaft oder sozialen Gruppe geteilten und damit weitgehend „leitenden Vorstellungen vom ‘Richtigen’ und ‘Gerechten’, vom ‘Guten’ oder auch nur ‘Besseren’ und vom ‘Notwendigen’ [fassen]“ (Rieger und Leibfried 2004: 27). Werte haben also einen bestimmten bedeutungsvollen Inhalt. Sie werden mit gewissen Vorstellungen verbunden, die den Akteuren Sinn machen und weisen somit eine gewisse Schnittmenge zu Bedürfnissen, Interessen und Präferenzen auf (Esser 2001: 240). Allerdings unterscheiden sich Werte vor allem dadurch von den letztgenannten Begrifflichkeiten, als dass sie aufgrund ihres gesamtgesellschaftlichen Sollenscharakters gerechtfertigt werden können (Gerhards 2006: 19; Kluckhohn 1951: 396):

„A value is not just a preference, but it is a preference which is felt and/or considered to be justified“ (Kluckhohn 1951: 396).

Anders ausgedrückt: Nicht alle individuellen Bedürfnisse, Interessen und Präferenzen sind auch tatsächlich wünschenswert, sondern in erster Linie diejenigen, die in Einklang mit dem bestehenden Wertgefüge einer Gesellschaft stehen (Joas und Knöbl 2004: 66).

3.1.2 Internalisierung von Werten

Eine weitere Eigenschaft von sozialen Werten ist ihre vergleichsweise hohe Stabilität über die Zeit (Gerhards 2006: 20). Ein Grund für diese relative Langlebigkeit ist darin zu sehen, dass sie im Zuge der Sozialisation vermittelt und in Form sozialer Normen verinnerlicht werden. Unter Sozialisation kann in Anlehnung an Esser (2001: 371) ein Prozess verstanden werden, „über den die Kultur einer Gesellschaft in die Identität der neuen Mitglieder – Kinder oder Fremde – vermittelt wird“. Konkret geht es im Rahmen des Sozialisationsprozesses darum, die in einer Gesellschaft vorherrschenden sozialen Normen, die an das Individuum als Inhaber bestimmter Positionen gerichteten Rollenerwartungen, die zur Erfüllung dieser Normen und Erwartungen erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die kulturellen Werte zu erlernen und zu verinnerlichen (Röhl 1987: 335f). Allerdings beschränkt sich Sozialisation nicht allein auf das Kindheitsalter bzw. auf neue Gesellschaftsmitglieder, wie es in der Definition

von Esser (2001) anklingt. Vielmehr handelt es sich bei der Sozialisation um einen, sich auf alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen beziehenden „lebenslangen Lernprozess“ (Weymann 2008: 161). Bei Münch (2007: 222) findet sich entsprechend eine Unterscheidung zwischen der primären und der sekundären Sozialisation. Erstere findet in der frühen Kindheit statt, gewöhnlich innerhalb familiärer Zusammenhänge. Die sekundäre Sozialisation umfasst demgegenüber Sozialisationsprozesse außerhalb des familiären Kontextes, bspw. am Arbeitsplatz oder im Freundeskreis.

Dass soziale Werte im Prozess der Sozialisation vermittelt, erlernt und verinnerlicht werden, findet am deutlichsten in der Kulturdefinition von Hofstede (2001: 9) Berücksichtigung, der Kultur „as the collective programming of the mind that distinguishes the members of one group or category of people from another“ beschreibt. Die individuellen Akteure werden in diesem Verständnis im Zuge eines lebenslangen Sozialisationsprozesses derart „programmiert“, dass sie innerhalb des sozialen Systems einer Gesellschaft „funktionieren“. Anders ausgedrückt werden soziale Werte somit erst durch den Sozialisationsprozess verhaltenswirksam. Diese Sichtweise, wonach die Individuen die gesellschaftlichen Norm- und Wertvorstellungen im Grunde kritiklos verinnerlichen, wird in dieser Arbeit allerdings nicht geteilt. Vielmehr wird in Anlehnung an Scherr (2006: 190) angenommen, dass es sich bei der Aneignung von sozialen Normen und Werten im Zuge der Sozialisation um einen individuellen Prozess handelt und Sozialisation entsprechend nicht einfach als „schlichte Übertragung“ sozialer Werte und Normen in das Bewusstsein von Individuen verstanden werden kann.

„Vielmehr ist es angemessener, von einem komplexen Aneignungsprozess auszugehen, indem Individuen sich vor dem Hintergrund ihrer Bedürfnisse, Interessen, Erfahrungen und Überzeugungen mit den Normen und Werten auseinandersetzen, deren Übernahme von Ihnen erwartet wird.“ (Scherr 2006: 190)

Entsprechend kann es im Zuge dieses interpretativen und evaluativen Aneignungsprozesses auch zur Ablehnung, Modifikation oder sogar zur vollständigen Neudefinition bestehender Norm- und Wertkomplexe, und somit sowohl zu kulturellem als auch zu sozialem Wandel kommen. Für den Themenkomplex dieser Arbeit bedeutet diese Feststellung, dass soziale Werte und daraus ableitbare soziale Normen aus einer zeitlichen Perspektive heraus zwar als relativ stabil angesehen werden können, aber dennoch veränderbar sind, da sich die Individuen durchaus an soziale Wandlungsprozesse anpassen. In diesem Kontext spielt insbesondere die Analyse gesellschaftlicher Machtkonstellationen und –relationen eine bedeutsame Rolle, d.h. es ist hier auch „die Frage nach der gesellschaftlichen Verteilung der Definitionsmacht,

der Macht von Institutionen und sozialen Gruppen, eigenen Werten und Normen gesellschaftlichen Einfluss zu verschaffen, zu stellen“ (Scherr 2006: 189).

3.1.3 Institutionalisation von Werten

Die Internalisierung von Werten im Zuge des Sozialisationsprozesses stellt allerdings nur einen von zwei Prozessen dar, wodurch kulturelle Werte ihre relative Langlebigkeit, sowie ihre Verhaltenswirksamkeit erlangen. Werte können darüber hinaus nämlich auch durch Prozesse der Institutionalisierung verhaltenswirksam werden (Abels 2007; Schwinn 2010).

„Institutionen sind geronnene Kultur. Sie transformieren kulturelle Wertorientierungen in eine normativ verbindliche soziale Ordnung. Institutionen sind Ausdruck einer den Menschen gegenüberstehenden Macht.“ (Eder 1997: 159, zitiert nach Abels 2007: 140)

Der Institutionalisierung geht dabei stets die Interpretation des Sinngehalts der jeweiligen kulturellen Werte voraus. „In der Reihenfolge Wert – Idee – Regel erfolgt der erste Schritt durch Interpretation und der zweite durch Institutionalisierung“. Eine Institution kann somit als „eine Konkretisierung des symbolischen Gehalts der Wertsphären und ihre verhaltenswirksame Normierung“ definiert werden, wobei zwischen verschiedenen Ebenen und Graden der Institutionalisierung zu differenzieren ist (Schwinn 2010: 46):

„Auf einer grundrechtlichen Ebene sind heute alle basalen Werte normativ verankert, als Freiheitsgarantien für Wissenschaft, Religion, Kunst, Marktfreiheit, Schutz der Ehe. Auf der Ebene der Verhaltensnormierung durch Formulierung klarer Handlungskriterien bestehen dagegen erhebliche Unterschiede zwischen den Werten. Zu den spezifikationsstarken Sphären gehören Wirtschaft, Recht, Politik und Wissenschaft, zu den spezifikationschwachen Kunst, Liebe und heute in zunehmendem Maße auch Religion.“ (Schwinn 2010: 46)

Wertsphären mit einem eher geringen Institutionalisierungs- oder, im Sinne der Klarheit der formulierten Handlungsrichtlinien, Konkretisierungsgrad weisen dabei einen weiteren Interpretationsspielraum auf als stark institutionalisierte Wertsphären. Allerdings ergeben sich auch bei Letzteren mehr oder weniger große Interpretationsspielräume, so dass bei der Orientierung an Werten auch institutionell nicht gebundene Handlungen möglich sind (Schwinn 2010: 46f). Neben der grundrechtlichen Ebene und der Ebene der Verhaltensnormierung ist drittens die Ebene der Sanktionierung zu unterscheiden. Sanktionen können dabei sowohl expliziter, in Form schriftlich fixierter Rechtsnormen, als auch impliziter Bestandteil institutionalisierter Normen sein. So wird ein vorzeitiger Ruhestandseintritt in Deutschland, der ohnehin erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres möglich ist, durch versicherungsmathematische Rentenabschläge sanktioniert, d.h. die bis dahin durch Beitragszahlung erreichte Altersrente wird in ihrer Höhe um 0,3 % pro Monat des vorzeitigen Renteneintrittes gekürzt. Als

Orientierungsgröße für einen vorzeitigen Renteneintritt fungiert dabei die Regelaltersgrenze, die seit Anfang 2012 vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben wird. Ein Beispiel für eine nicht schriftlich fixierte Sanktionierung stellen beispielsweise der Verlust sozialer Wertschätzung bei einem längerfristigen Bezug bedürftigkeitsgeprüfter Sozialleistungen oder eines zu frühen Rückzuges aus dem Erwerbsleben dar.

3.1.4 Soziale Normen als Implementierung von Werten in Handlungssituationen

Es ist deutlich geworden, dass soziale Werte selbst keine bindende Wirkung in dem Sinne besitzen, als dass bei gegenläufigem Verhalten gesellschaftliche Sanktionen zu erwarten sind. Vielmehr erlangen sie ihre Relevanz für die Erklärung sozialen Handelns dadurch, dass sie die Grundlage internalisierter und institutionalisierter Normen darstellen (Gerhards 2006: 21). Soziale Normen sorgen in dieser Lesart für die Implementierung von Werten in spezifischen Handlungssituationen (Schneider 2008: 102). Soziale Normen werden im Kontext dieser Arbeit entsprechend als kollektiv geteilte Verhaltensvorschriften von Gesellschaften verstanden, die durch ihren in der Regel bindenden Charakter das Handeln der Individuen mitbestimmen und somit zur Entstehung sozialer Ordnungssysteme beitragen (Joas und Knöbl 2004: 61). Sie können somit als kulturell geprägter Bezugsrahmen des Handelns verstanden werden, da sie konformes von abweichendem Verhalten trennen und damit Verhaltensstandards innerhalb von Gesellschaften und Gruppen definieren (Schneider 2008: 103).

„Normen haben dabei die Aufgabe, das Handeln so zu regulieren, dass es soweit als möglich kompatibel ist mit den Werten, die dadurch direkt oder indirekt betroffen werden.“ (Schneider 2008: 103)

In einer gegebenen Handlungssituation sind allerdings nicht alle Verhaltensnormen in gleicher Weise handlungsrelevant. So spielt zum Beispiel die objektive gesellschaftliche Norm keine Mitmenschen zu töten für die Frage nach dem idealen Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand keine Rolle. Soziale Normen zeichnen sich somit durch eine „Spezifikation auf mögliche Situationen hin“ aus (Schneider 2008: 101). Diese Situationsspezifität gilt auch in gleicher Weise für das kulturelle System einer Gesellschaft. Auch hier ist von einer Bereichsspezifität auszugehen. Entsprechend kann beispielsweise zwischen der politischen Kultur, der ökonomischen Kultur, der Familienkultur oder eben auch der Altersübergangskultur einer Gesellschaft unterscheiden werden (Gerhards 2006: 21f; zur ausführlichen Definition der Altersübergangskultur Abschnitt 5.1).

3.2 Zur Abgrenzung von Struktur und Kultur

Nach dieser ersten inhaltlichen Konkretisierung des Kulturbegriffes wird in einem zweiten Klärungsschritt der Versuch unternommen, Kultur und Struktur analytisch voneinander abzugrenzen. Diese Abgrenzung dient allein der Verdeutlichung dessen, was in dieser Arbeit gemeint ist wenn von Kultur und von Struktur die Rede ist und widerspricht in keiner Weise den zahlreichen konzeptionellen Ansätzen in der Soziologie, in denen das kulturelle System als Teil der gesellschaftlichen Strukturen angesehen wird, innerhalb derer sich soziales Handeln vollzieht (Parsons 1951, 1968; Giddens 1984; Sewell 1992; Hays 1994; Esser 1996; Schimank 2002). Vielmehr wird hier ausdrücklich die Position von Hays (1994) geteilt, wonach das kulturelle System aufgrund der ihm innewohnenden eigenen Logik auch als eigenständige gesellschaftliche Strukturkomponente definiert und konzipiert werden sollte:

„In sum, although culture is regularly contrasted to social structure, set in opposition to materialism, and treated as subjective, internal, malleable, and contingent, it is a mistake to perpetuate these contrasts. Culture is, in fact, both external and internal, objective and subjective [...]. Not reducible to systems of social relations, culture has a logic of its own. Transcending individuals, constraining and enabling, produced in interaction and producing the form of interaction, culture is a resilient pattern that provides for the continuity of social life. A focus on culture, then, is no more voluntaristic than a focus on the mode of production. Culture is a social structure. Like systems of domination, it confronts us ready made.” (Hays 1994: 69f).

3.2.1 Zur Definition von Struktur unter besonderer Berücksichtigung der Kultur

In diesem Verständnis lässt sich Struktur durch eine Kombination der Strukturdefinitionen von Giddens (1984), Sewell (1992) und Hays (1994) derart konkretisieren, dass eine analytische Unterscheidung zwischen Kultur und Struktur möglich ist. So kann Struktur zunächst in Anlehnung an Giddens (1984: 377) als gesellschaftsspezifische Komposition von „Regeln und Ressourcen“ verstanden werden, wobei das kulturelle System in Form kognitiver Regeln zwar Berücksichtigung findet, aber als Bestandteil der Regeln nicht eindeutig von anderen Strukturkomponenten zu separieren ist, zumal der zweite Bestandteil der gesellschaftlichen Regeln, die „normative rules“ ebenfalls eine kulturelle Komponente beinhalten (Hays 1994: 66). Demgegenüber unterscheidet Sewell (1992: 5ff) im Rahmen seiner Strukturdefinition zwischen kulturellen Schemata auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite, wobei der Ressourcenbegriff hier die normativen und der Schemabegriff die kognitiven Regeln einschließt. Obwohl dieses Verständnis von Struktur für diese Arbeit durchaus geeignet erscheint, weil das Schemakonzept vor allem den interpretativen Teil der Kultur hervorhebt, ist die Verwendung des Schemabegriffes dennoch problematisch, weil er einseitig kognitions-

psychologisch besetzt ist und in diesem Kontext die Organisation von Wissen im Gedächtnis der Akteure beschreibt (vgl. den Abschnitt zu „Bedeutungen“ in diesem Kapitel). Zudem ist die Subsumtion der normativen Regeln unter den Ressourcenbegriff unglücklich, weil damit die restringierende Rolle von Regeln nicht ausreichend betont wird, sondern Regeln nur als „enabling“ definiert werden.

Entsprechend erscheint es sinnvoll, Ressourcen und Regeln als eigenständige Strukturkomponenten zu berücksichtigen und damit die zwei zentralen Begrifflichkeiten von Giddens (1984) beizubehalten und diese um eine kulturelle Komponente zu erweitern. Dazu ist allerdings ein breiterer Kulturbegriff als der von Sewell (1992) verwandte Begriff des Schemas notwendig, da kulturelle Schemata zwar eine bedeutsame Rolle bei der subjektiven Definition der Situation spielen (vgl. dazu Abschnitt 4.1, 5.2), inhaltlich aber zu eng gefasst sind, um die gesamte Bedeutung der kulturellen Struktur für das Handeln zu umschreiben. In Hinblick auf Letzteres bietet sich daher der Rückgriff auf die Strukturdefinition von Hays (1994: 65) an, die die kulturelle Ebene als „System von Bedeutungen“ in ihrer Strukturdefinition berücksichtigt:⁴

„[...] I argue that social structure consists of two central, interconnected elements: systems of social relations and systems of meaning.[...]. Systems of meaning are what is often known as culture, including not only the beliefs and values of social groups, but also their language, forms of knowledge, and common sense, as well as the material products, interactional practices, rituals, and ways of life established by these.”

Während die Reduzierung der nicht kulturellen Elemente der gesellschaftlichen Struktur auf die Beziehungsstruktur wiederum zu eng gegriffen erscheint, weil soziale Beziehungen lediglich einen Teilbereich der Ressourcen einer Person oder einer sozialen Gruppe verkörpern, ist die Umschreibung des kulturellen Systems als „System of meanings“ gut geeignet, um sowohl die kulturellen Schemata (die in obiger Definition als „forms of knowledge“ Berücksichtigung finden) als auch die kulturellen Werte und Glaubensannahmen („values and beliefs“), die die Grundlage internalisierter und institutionalisierter Normen darstellen, adäquat berücksichtigen zu können.

In der Gesamtschau wird Struktur somit im Verständnis dieser Arbeit als gesellschaftsspezifische Komposition aus Regeln, Ressourcen und Bedeutungen definiert, wobei Regeln und Ressourcen im Folgenden als Struktur und Bedeutungen als Kultur verstanden und bezeichnet werden. Die Bedeutung der einzelnen Definitionskomponenten für das Handeln der Individu-

⁴In Hinblick auf eine inhaltliche Konkretisierung der subjektiven Definition der Situation sei auf die Ausführungen in Abschnitt 4.1 verwiesen.

en im Allgemeinen und für die Altersübergangsentscheidung im Speziellen wird im Folgenden in aller gebotenen Kürze skizziert.

3.2.1.1 Ressourcen

Als Ressourcen können alle vorstellbaren materiellen und immateriellen Güter und Werte angesehen werden, an denen Dritte aus unterschiedlichen Gründen interessiert sind. Ihre Relevanz für die Erklärung sozialer Handlungsprozesse ist vor allem darin zu sehen, dass sie im Rahmen eines Austauschprozesses eingesetzt werden können, um die eigenen Handlungsziele zu erreichen und auf diese Weise, im Sinne der Theorie rationalen Handelns, den Nutzen der individuellen Akteure zu maximieren (Greshoff 2009: 450; Rössel 2009: 13f). Neben dieser Eigenschaft als Handlungsmittel kann eine mangelnde Ressourcenausstattung allerdings durchaus auch restringierend auf das Erreichen der jeweiligen Handlungsziele wirken, weil eine Mindestausstattung an Ressourcen in vielen Fällen eine zwingende Handlungsbedingung darstellt (Rössel 2009: 14). Ressourcen werden somit im Rahmen dieser Arbeit sowohl als handlungsermöglichend, als auch als handlungsrestringierend angesehen.

Ein klassisches Beispiel ist in kapitalistischen Gesellschaften schlicht das Vorhandensein bzw. das Fehlen von Geld. Bezogen auf die in dieser Arbeit besonders interessierende Handlungssituation des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist das Fehlen von Geld bei gleichzeitigem Fehlen eines staatlich institutionalisierten Alterssicherungssystems eine eindeutige Handlungsrestriktion für das Handlungsziel einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit und eines Übergangs in den Ruhestand. In Hinblick auf immaterielle Ressourcen lässt sich die handlungsrestringierende Wirkung fehlender Ressourcen beispielhaft an den Berufsordnungen in Deutschland illustrieren. So ist die Ausübung bestimmter Berufe an die Handlungsbedingung gekoppelt, im Vorfeld eine entsprechende formale Qualifikation zu erwerben, ohne die es nicht möglich ist, in diesem Berufsfeld zu arbeiten, egal wie talentiert eine Person bei der Ausübung dieses Berufes tatsächlich ist (bspw. Arzt, Rechtsanwalt oder Pilot). In diesem Fall geht es um institutionalisierte Ressourcen, die zur Bedingung für die Erreichung weiterer, materieller Ressourcen werden.

3.2.1.2 Regeln

Die materiellen Strukturen werden über Regeln (Verpflichtungen; Normen) für das Handeln der Akteure institutionell verankert. Entsprechend kann hier an Stelle des Terminus der „Regeln“ auch der Terminus der institutionellen Struktur verwendet werden (Greshoff 2008: 119). Unter den Oberbegriff der Regeln lassen sich allerdings nicht nur institutionalisierte, sondern gleichsam auch internalisierte aber nicht zwingend institutionalisierte soziale Normen

fassen. In einer allgemeineren Fassung können Regeln somit in Anlehnung an Münch (2004: 488) auch als „Techniken oder verallgemeinerbare Verfahren [...] die in der Ausführung/Reproduktion sozialer Praktiken angewendet werden“ definiert werden. So wird die für einen Beruf notwendige Ressourcenausstattung mit Humankapital über spezifische Berufsordnungen und somit Regeln für alle Mitglieder einer Gesellschaft verbindlich. Auch hier kann der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand als Beispiel fungieren. So existiert in jedem hier untersuchten europäischen Wohlfahrtsstaat ein spezifisches Regelsystem, das den Individuen innerhalb ihres gesellschaftlichen Zusammenhanges eine eigenständige Ruhestandsphase gewährt. Dabei wird sowohl geregelt, ab Erreichen welchen Alters eine Person vom Erwerbsleben in den Ruhestand wechseln kann, als auch, welche Geldleistung im Sinne eines Lohnersatzes ihr dann von der Gesellschaft zuerkannt wird. Regeln müssen aber nicht zwingend gesetzlich fixiert werden, sondern können auch informeller Natur sein. So können in einer Gesellschaft neben den formellen Altersgrenzen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, auch informelle Altersgrenzen bestehen, die entweder einen vorzeitigen oder verzögerten Altersübergang vorsehen. Informelle gesellschaftliche Arrangements sind vor allem in Hinblick auf Ersteres vorstellbar, beispielsweise, wenn ältere Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand gehen, um eine mögliche Entlassung jüngerer Arbeitskräfte zu verhindern.

Die hier dargestellten Regeln strukturieren die Handlungen, die im Falle der beruflichen Qualifikation oder des Altersübergangs eingeführt und ausgeführt werden. Anzumerken ist aber erstens, dass Regeln die Handlungen nicht zwingend determinieren. Vielmehr stellen Regeln neben den materiellen und kulturellen Strukturen nur eine von drei Randbedingungen in einer Handlungssituation dar. Ihre Einflussstärke auf Handlungsprozesse hängt somit je nach Handlungssituation immer auch von der Ausgestaltung der anderen beiden Komponenten ab. So kann ein Auszubildender sich auch gegen das Erlernen eines bestimmten Berufes entscheiden, falls ihm die Berufsordnung nicht zusagt und alternative Ausbildungsplatzangebote bestehen. Ebenso kann eine 56-Jährige Person ihre Erwerbsarbeit beenden und sich zur Ruhe setzen, wenn sie über ausreichend materielle Ressourcen verfügt um ihren Lebensunterhalt auch ohne Erwerbsarbeit bestreiten zu können und ein 61-Jähriger Metallarbeiter könnte der informellen Regel „Jung für Alt“ entgegentreten und den Sozialplan ablehnen, der ihn im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit „sozialverträglich“ in den Ruhestand aussteuert.

Zweitens ist anzumerken, dass Regeln nicht nur als Handlungsrestriktionen, sondern auch als Handlungsressourcen betrachtet werden können. So stellen die Regeln der Berufsordnung

zunächst zwar eine eindeutige Handlungsrestriktion dar, da sie Personen, die nicht dieses spezifische Humankapital besitzen an der Ausübung dieses Berufes hindern. Im Falle einer erfolgreich absolvierten Abschlussprüfung können die in der Berufsordnung definierten hohen Ausbildungsstandards dann aber wieder als Ressource fungieren, weil die Absolventen stark auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Ferner schützt die Berufsordnung zusätzlich die betroffenen Arbeitnehmer, weil sie ungelernte Dritte daran hindert, diesen Beruf überhaupt ausüben zu dürfen. Die Restriktivität der Berufsordnung stellt in diesem Sinne eine Ressource zum Schutz des Arbeitsplatzes dar. Auch die institutionellen Regeln des Altersübergangs stellen zunächst eine Handlungsrestriktion dar, weil die Menschen nicht zu jedem beliebigen Alter in den Ruhestand gehen können. Die Tatsache, dass bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze und bei Erfüllung einer Mindestversicherungsdauer aber überhaupt eine Altersrente als Alternative zur Erwerbsarbeit bezogen werden kann, stellt aber gerade für die Menschen, die aufgrund von Krankheit oder Alter nicht mehr am Erwerbsleben teilnehmen können in erster Linie eine soziale Errungenschaft und somit eine Ressource und keine Restriktion dar.

3.2.1.3 Bedeutungen

Unter dem Oberbegriff der Bedeutungen wird hier die Gesamtheit der in einer bestimmten Handlungssituation relevanten kulturellen Werte, Wissensbestände und Glaubensannahmen und somit das kulturelle System im Verständnis dieser Arbeit subsumiert. In Hinblick auf die Bedeutung des kulturellen Systems für die Strukturierung von Handlungssituationen wird hier in Anlehnung an Hays (1994: 69f) und im Vorgriff auf Parsons (1968: 400; Abschnitt 4.3.1) und Esser (2001: 205ff) eine doppelte Bedeutung von Kultur angenommen. Zum einen stellen kulturelle Werte die Grundlage sozialer Normen dar und prägen damit die institutionellen Rahmenbedingungen, also die Regeln, der Handlungssituation. Zum anderen sind die in einer Handlungssituation bestehenden Handlungsziele maßgeblich kulturell, d.h. durch soziale Werte sowie kollektive Wissensbestände und Glaubensannahmen geprägt.

Während ersterer Aspekt im Verlauf dieser Arbeit bereits ausführlich dargestellt wurde, beschreibt letzterer Aspekt die Funktion von kulturellen Schemata bei der subjektiven Definition der Situation, auf die im Folgenden entsprechend etwas detaillierter eingegangen wird. Der Schemabegriff stellt ein hypothetisches Konstrukt der Kognitionspsychologie dar und beschreibt die Organisation von Wissen im Gedächtnis der individuellen Akteure (Kopp und Mandl 2005: 3ff):

„Unter Schema wird dabei ein Dinge und Ereignisse repräsentierendes Wissensmuster verstanden, das für die Ausprägungen relevanter Charakteristika im Falle unvollständiger Information [...] zur Verfügung steht. Schemata klassifizieren: sie

strukturieren eine ausufernde kontinuierliche Wirklichkeit in handhabbare, diskrete Alternativen“

Schemata können in diesem Verständnis organisierte Wissensstrukturen charakterisiert werden, die typische Zusammenhänge eines Realitätsbereiches repräsentieren und somit ein Grundelement des menschlichen Wirklichkeitsbezuges sind (Jäger-Kopido 2008: 21f; Panther 1999: 1).

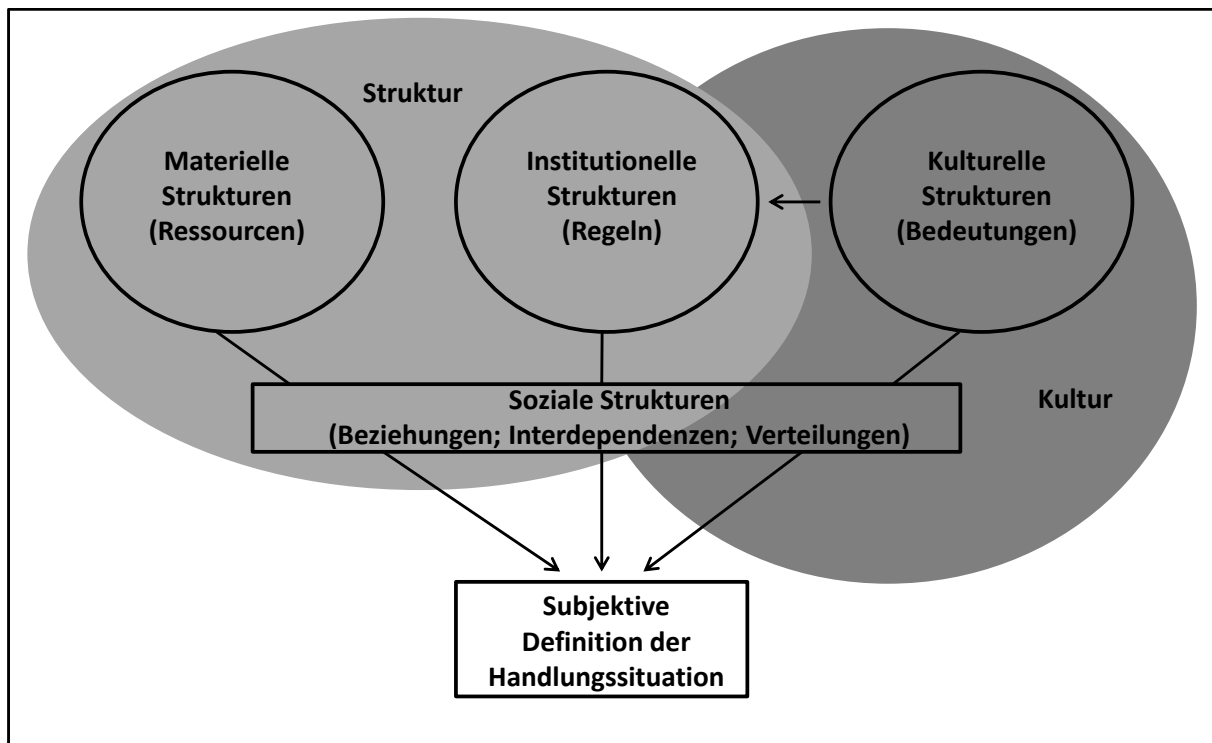
Das durch Schemata erworbene Wissen kann auf allen Abstraktionsebenen repräsentiert werden und somit sowohl sehr konkrete Gegenstände und Objekte (wie etwa ein Auto, einen Stuhl etc.), als auch vergleichsweise abstrakte Handlungsprozesse, wie bspw. die Ausgestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand abbilden (Kopp und Mandl 2005: 4). Da Schemata dabei nicht nur aus dem individuellen Wissensvorrat eines isolierten Akteurs generiert werden, sondern auch das im Zuge der Sozialisation erlernte und im Laufe der bisherigen Biographie erfahrene gesellschaftliche Wissen einschließen, kann plausibel von einer kulturellen Bedingtheit der Schemata ausgegangen werden (Jäger-Kopido 2008: 31). In Hinblick auf die Bedeutung von Schemata für das Handeln der Individuen kann zwischen situationsspezifischen Schemata, so genannten Frames, und prozess- bzw. ablaufbezogenen Schemata, so genannten Skripten, unterschieden werden (Jäger-Kopido 2008: 21f). Über Frames und Skripte lässt sich eine direkte Verbindung zur soziologischen Handlungstheorie herstellen, weil Frames und Skripte ein zentraler Bestandteil des Modells der soziologischen Erklärung von Esser (2001: 259ff; 2004: 61) bzw. der darin enthaltenen subjektiven Definition der Situation darstellen, auf die in den folgenden Abschnitten noch genauer eingegangen wird (vgl. Abschnitt 4.1, 5.2).

3.2.2 Zusammenfassung: Die strukturellen Ebenen eines sozialen Systems

Ausgehend von diesen Vorbemerkungen können in Anlehnung an Esser (1996: 457f) vier verschiedene Strukturebenen unterschieden werden, nämlich die Ebene der Infrastruktur (Ressourcen), die Ebene der kulturellen Struktur (Bedeutungen), die Ebene der institutionellen Struktur (Regeln und Ressourcen) und die Ebene der sozialen Struktur. Die Sozialstruktur im Sinne der hier differenzierter dargestellten Verteilungs-, Interdependenz- und Beziehungsstruktur ist in dieser Reihung ein Sonderfall, da sie im Grunde das Ergebnis der gesellschaftlichen Verteilung von Ressourcen, Regeln und kulturellen Bedeutungen darstellt und insofern eine Art Resultante der drei vorgelagerten Strukturebenen darstellt, ihrerseits aber wieder ei-

nen eigenständigen, strukturierenden, Einfluss auf die Definition der Handlungssituation durch den Akteur ausübt (Abbildung 3.1).⁵

Abbildung 3.1: Die analytische Unterscheidung zwischen Kultur und Struktur



Quelle: Eigene Darstellung

D.h. bestimmte sozialstrukturelle Merkmale der individuellen Akteure können sich in einer Handlungssituation restringierend oder förderlich auswirken. Nimmt man beispielsweise die in dieser Arbeit im Fokus stehenden älteren Menschen, so könnte das Handlungsziel „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ aufgrund von in der Gesellschaft oder der jeweiligen Branche vorherrschenden negativen Altersstereotypen schwieriger zu erreichen sein als bspw. für Personen zwischen 20 und 40 Jahren. Aufgrund dieses zusätzlichen Einflusses sozialstruktureller Merkmale wird im Folgenden davon ausgegangen, dass die subjektive Definitionssituation gruppenspezifisch stattfindet, womit nicht allein die direkte „Peer-Group“, sondern auch die sozialstrukturelle Gruppenzugehörigkeit der Akteure gemeint ist (vgl. auch Abschnitt 4.4.4). Ferner wird in Abbildung 3.1 die Schnittmenge zwischen kulturellen Werten und institutionellen Strukturen deutlich. Da Werte die Grundlage von sozialen Normen sind, sind institutionelle Rahmenbedingungen stets auch kulturell geprägt.

⁵Angemerkt werden soll an dieser Stelle, dass aufgrund der bereits breiten Darstellung der kulturellen Struktur in Abschnitt 3.2.1.3 auf eine nochmalige, zusammenfassende Darstellung verzichtet wird.

Infrastruktur

Die Infrastruktur einer Gesellschaft kann in Anlehnung an Esser (1996: 427) als „materielle Grundlage der (biologischen) Reproduktion und der Bereitstellung der Mittel zur Lösung der Alltagsprobleme einer Bevölkerung“ definiert werden. Hierzu zählt das Wissen zur technischen Produktion der Mittel, die zur Reproduktion nötig sind. Ferner können diesem materiellen Teil der Infrastruktur auch die Vorbedingungen zur technischen Produktion dieser Mittel, wie bspw. gerodetes Land, Kapital, Bildungseinrichtungen, Verkehrswege, Kommunikationsnetze und vor allem die Bevölkerung der Gesellschaft bzw. deren spezifische Ausstattung mit Humankapital und materiellen Ressourcen zugerechnet werden. Letztlich zählen aber auch die länderspezifischen ökologische Gegebenheiten, wie beispielsweise Klimabedingungen oder die geographische Lage zur Infrastruktur einer Gesellschaft (Esser 1996: 427).

In der Gesamtschau bildet die Infrastruktur die materielle Basis für alle, „sich darüber ‚erhebenden‘ sozialen Prozesse“. Sie bestimmt damit „das Verhältnis der Knappheiten unterschiedlicher, denkbarer Formen der gesellschaftlichen Organisation von biologischer Reproduktion und materieller Produktion als den beiden Grunderfordernissen, auch der menschlichen Existenz. Sie ist in einem Ausdruck von Karl Marx – die ‚irdische Basis‘ aller sozialen Beziehungen, Institutionen und symbolischen Legitimationen in einer Gesellschaft [...]“ (Esser 1996; 427f).

Kulturelle Strukturen

Bei den kulturellen Strukturen ist wie bereits erwähnt zwischen den kulturellen Werten, die als Grundlage für die Ausbildung institutionalisierter und internalisierter sozialer Normen fungieren auf der einen und den kulturellen Werten und Wissensbeständen, die als Element der Orientierung in einer Situation dienen und somit maßgeblichen Einfluss auf die Definition der jeweiligen Handlungsziele in einer bestimmten Situation haben, zu unterscheiden. Als kulturelle Ziele definiert Esser (1996: 438) diejenigen Objekte, Ressourcen und Zustände, die für den Großteil der individuellen und gesellschaftlichen Akteure innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenhangs von hohem Wert sind. Sie stellen somit die Vergegenständlichung der Werte dar, an denen sich die Menschen in einer bestimmten Handlungssituation orientieren. Daraus folgt, dass sich die Handlungsrelevanz von Kultur nicht nur aus dem über soziale Normen vermittelten Einfluss auf die Wahl der Handlungsmittel und die Ausgestaltung der Handlungsbedingungen ergibt. Vielmehr übt das kulturelle System auch einen sehr direkten Einfluss auf das Handeln der Individuen aus, da es die Grundlage für die Ausbildung der Handlungsziele der individuellen Akteure darstellt (Esser 2001: 57f).

„Die kulturellen Ziele sind also Gegenstand der Werte, an denen sich die Menschen in einer bestimmten Gesellschaft orientieren. Um sie herum ist das gesamte ‚Design‘ der Lebenswelten einer Gesellschaft aufgebaut. Sie ‚definieren‘ den ‚Rahmen‘, innerhalb dessen das gesamte soziale Leben organisiert ist. Sie geben die Grundelemente der Tiefenstruktur einer Gesellschaft ab. In den westlichen Industriegesellschaften gehören das Einkommen und der Lebensstandard zu den kulturellen Zielen. Erst über das Geldeinkommen werden dort physisches Wohlbefinden und soziale Anerkennung zuteil.“ (Esser 1996: 439)

Institutionelle Strukturen

Obwohl die kulturellen Ziele innerhalb eines bestimmten gesellschaftlichen Rahmens von zentraler Bedeutung sind, können sie nicht ohne weiteres von allen Gesellschaftsmitgliedern erreicht werden. Vielmehr bedarf es zur Befriedigung der kulturell geprägten Handlungsziele wiederum gewisser Ressourcen, wie beispielsweise ein ausreichendes Geldvermögen oder (Erwerbs-)Einkommen, eine spezifische Qualifikation, physische Kraft, Gesundheit oder ein funktionierendes soziales Netzwerk. Welche Mittel dabei legitim zur Erreichung der kulturellen Handlungsziele eingesetzt werden können, und welche Mittel als nicht-legitim angesehen werden, ist in erster Linie eine Frage der institutionellen Definition und deren Durchsetzung in einer Gesellschaft. So ist es im Falle des Altersübergangs durchaus als legitim anzusehen, wenn ein individueller Akteur deutlich vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze sowie der Altersgrenzen für den vorzeitigen Bezug einer Alterssicherungsleistung seine Erwerbstätigkeit beendet und nur noch von seinem Vermögen bzw. vom Abbau des Selbigen lebt.

Soziale Strukturen

Unter sozialen Strukturen ist die Gesamtheit der regelmäßigen und dauerhaften sozialen Prozesse zu fassen, die sich auf der Basis der Infrastruktur einer Gesellschaft herausbilden. Zu unterscheiden ist dabei zwischen der Verteilungs- und Interdependenzstruktur einer Gesellschaft auf der einen, und der Beziehungsstruktur einer Gesellschaft auf der anderen Seite. Der Begriff der Verteilungsstruktur bezieht sich auf die Verteilung verschiedener sozial bedeutsamer Merkmale in einer Gesellschaft. Dazu zählen sowohl soziodemographische Merkmale, wie beispielsweise das Geschlecht, das Alter oder die ethnische Zugehörigkeit, als auch sozioökonomische Merkmale wie der Erwerbsstatus, der Beruf, das Einkommen, die materiellen Vermögenswerte oder der höchste erreichte Grad an schulischer und/oder beruflicher Bildung. Bei der Konzeption einer Gesellschaft als Verteilungsstruktur wird dabei in der Regel angenommen, „dass das Muster der Verteilung der Eigenschaften der Personen und Kollektive einer Gesellschaft die Spielräume bzw. die Restriktionen für bestimmte soziale Prozesse in

typischer Weise steuert“ (Esser 1996: 429). Interdependenzstrukturen stellen einen Spezialfall der Verteilungsstruktur dar, indem sie die Verteilung der Interessen und der Kontrolle über die Ressourcen für Produktion und Reproduktion beschreiben. Zentral ist hierbei die Existenz typischer Kollektive von Akteuren mit kollektivtypischen Interessen und mit typischen Unterschieden in der Kontrolle an den sozial bedeutsamen Ressourcen. Ein Beispiel für derartige Kollektive stellen soziale Klassen dar (Esser 1996: 431). Unter der Beziehungsstruktur einer Gesellschaft werden demgegenüber sämtliche Beziehungen zwischen sozialen Einheiten verstanden. Gemeint sind hier also sowohl Beziehungsmuster zwischen einzelnen Personen, als auch Beziehungsstrukturen zwischen Positionen, Gruppen und Organisationen (Esser 1996: 428f).

Spezifischen Verteilungs-, Interdependenz- und Beziehungsstrukturen liegen in der Regel bestimmte Arrangements institutioneller, kultureller und materieller Strukturen zugrunde. So sind Verteilungen und Beziehungsmuster oft erst die Folge von spezifischen kulturellen Werten, materiellen Opportunitäten und Regeln, d.h. sozialen Normen, die entweder über den Prozess der Internalisierung oder den Prozess der Institutionalisierung verhaltenswirksam werden. Für die Fragestellung dieser Arbeit bedeutet dies, dass den in der Einleitung dargestellten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ein jeweils spezifisches Altersübergangsarrangements zugrunde liegt, dass sowohl die Generosität des Alterssicherungssystems und das Gesamtwohlstandsniveau der Gesellschaft, als auch die institutionellen Rahmenbedingungen und kulturellen Wertvorstellungen in Hinblick auf den Altersübergang umfasst.

4. Der Einfluss kultureller Werte und kulturell geprägter Normen auf das Handeln

Während in der Soziologie bei der Definition von Kultur (Abschnitt 3.1) durchaus ein gemeinsames Grundverständnis erkennbar ist, zeigt sich bei der Frage nach der Bedeutung von Kultur für das Handeln eine große Vielfalt konkurrierender theoretischer Konzeptionen, auf die im Folgenden etwas ausführlicher eingegangen wird. Gemeinsame Grundannahme aller im Folgenden dargestellten handlungstheoretischen Ansätze ist dabei allerdings, dass dem konkreten Handlungsakt immer eine subjektive Definition der Situation durch den individuellen Akteur selbst vorausgeht, die erst die Präferenzen und Erwartungen strukturiert, von denen dann die Selektion eines Handelns ausgeht.

„Die Idee von der unbedingt rahmenden Definition der Situation als Voraussetzung für jede Ordnung des Handelns und der sozialen Beziehungen ist eine der Grunddoktrinen der soziologischen Handlungstheorie(n). Am deutlichsten findet sie sich in der ‚Voluntaristic Theory of Action‘ bei Talcott Parsons [Abschnitt 3.2]. Parsons betont dort die Bedeutung einer normativen Orientierung als jenem Teil des unit act, der erst den anderen Elementen – den Zielen, den Bedingungen und den Mitteln – eine unbedingte Ordnung geben könne. Der Gedanke ist auch maßgebend für die phänomenologische und interpretative Soziologie gewesen [Abschnitt 4.4]: Jedem Handeln geht eine interpretierende Einordnung in ein vorhandenes Hintergrundwissen voraus.“ (Esser 2004: 123)

4.1 Die subjektive Definition der Situation

Die Annahme einer, dem konkreten Handlungsakt vorausgehenden subjektiven Definition der Situation stellt das zentrale Abgrenzungskriterium zwischen soziologisch und utilitaristisch geprägten handlungstheoretischen Ansätzen dar, die Handeln ausschließlich über die strukturellen Mittel und Restriktionen (Ressourcen und Regeln) zu erklären versuchen und findet sich entsprechend schon bei Weber, Mead, Schütz und Parsons (vgl. im Überblick Esser 2004: 110f). Im Rahmen des Konzeptes der subjektiven Definition der Situation wird angenommen, dass jede beobachtbare Handlung „immer von einem ganz spezifischen – und keineswegs immer zweckrationalen – subjektiven „Sinn“ erfasst ist, der sich den Akteuren zwingend auferlegt und meist alle ‚rationalen‘ Konsequenzen in den Hintergrund drängt“ (Esser 2004: 110). Dieser Kerngedanke einer subjektiven Definition der Situation wird besonders im folgenden Zitat von Thomas und Thomas (1928: 572) deutlich: „If men define situations as real, they are real in their consequences“. D.h., im Augenblick des Handelns sind nur die subjektiven Vorstellungen der Akteure bedeutsam, die aber für das „Handeln auch dann ‚reale‘ und objektive Folgen“ haben, „wenn die subjektiven Sichtweisen objektiv nicht zutreffen“ (Esser 2004: 112). Entsprechend geht es nicht nur darum, dass das Handeln der Menschen in

bestimmten Handlungssituationen immer auf subjektiven Einschätzungen der jeweiligen Handlungssituation beruht. Vielmehr verweist das oben zitierte Thomas-Theorem auf „die Konstitution der Situation selbst, die erst durch Interpretations- und Konstruktionsleistungen seitens eines oder mehrerer Akteure zustande kommt“ (Kroneberg 2009: 66). Dies bedeutet wiederum, dass die subjektive Definition der Situation zwar in Anlehnung an Esser (2004: 113) „als eine selektiv erzeugte ‚conception‘ aus objektiven Bedingungen und subjektiven Einstellungen“ angesehen werden kann, dass der konkrete Handlungsakt aber immer erst dann vollzogen wird, wenn der Akteur aufgrund der gegebenen externen wie internen Bedingungen der Situation zu einer eigenen, selektiven und systematisierenden, dann subjektiv das Geschehen vollkommen beherrschenden Definition der Situation kommt. Die subjektive Definition bedeutet in diesem Verständnis eine Rahmung der jeweiligen Handlungssituation „unter einem als dominant vorgestellten ‚Modell‘ des weiteren Ablaufs“ (Esser 2004: 114):

„And the definition of the situation is a necessary preliminary to any act of the will, for in given conditions and with a given set of attitudes an indefinite plurality of actions is possible, and one definite action can appear only, if these conditions are selected, interpreted, and combined in a determined way and if a certain systematization of these attitudes is reached, so that one of them becomes predominant and subordinates the others (Thomas und Znaniecki 1927: 68).

Übertragen auf die in dieser Arbeit im Fokus stehende Altersübergangssituation bedeutet dies, dass diese zwar immer durch ein spezifisches Arrangements aus Regeln, Ressourcen und Bedeutungen gerahmt ist, die konkrete Altersübergangsentscheidung aber nicht allein von diesen rahmenden Determinanten abhängt, sondern immer auch von der subjektiven und damit individuellen Definition der Altersübergangssituation durch den Akteur selbst. Neben den drei bereits genannten Einflussfaktoren üben entsprechend auch individuelle (Gesundheitszustand, Qualifikation), haushaltsbezogene (verheiratet, ledig, Kinder im Haushalt) und betriebliche Einflussfaktoren (Betriebsgröße, Branche (Arbeitsbelastung)) einen Einfluss auf die subjektive Definition der Situation aus (Kapitel 6). Ferner sind die individuellen Ziele des Akteurs zu berücksichtigen (Abschnitt 4.3, 4.4; Kapitel 5).

In den folgenden Abschnitten werden drei theoretische Positionen bezüglich des Verhältnisses zwischen Kultur, Struktur und Handeln dargestellt und ihre Vor- und Nachteile diskutiert. Der Fokus liegt dabei zunächst auf einer stark strukturdeterministischen Sichtweise, die sich heute vornehmlich noch in neomarxistischen Theorien widerspiegelt (Abschnitt 4.2). Im Anschluss daran wird das Verhältnis zwischen Kultur, Struktur und Handeln aus einer kulturdeterministischen Sichtweise heraus beleuchtet. Hier kann vor allem die voluntaristische Handlungstheorie von Parsons (1951; 1968) als bekannteste und sicherlich auch prägendste Theoriekonzept

tion genannt werden (Abschnitt 4.3). Abschließend wird das Verhältnis zwischen Kultur, Struktur und Handeln aus einer stark handlungsdeterministischen Perspektive beleuchtet. Hier erscheinen vor allem die auf Schütz (1971; 1974) zurückgehende Phänomenologie (Abschnitt 4.4.1, 4.4.2) sowie die darauf aufbauende Ethnomethodologie (Abschnitt 4.4.3) von Garfinkel (1962) die zentralen Theorieansätze zu sein.

4.2 Die Idee der dominanten Ideologie: Culture as a derivative property

In neomarxistischen Theorieansätzen wird die Existenz und Ausgestaltung des kulturellen Systems maßgeblich durch die vorherrschenden ökonomischen Verhältnisse bzw. die materiellen Strukturen der Gesellschaft bestimmt gesehen (Abercrombie und Turner 1978; Archer 1996: 46ff). Zentral ist hier die Annahme der Gültigkeit der These der dominanten Ideologie (dominant ideology thesis), deren Vertreter argumentieren, dass es für jede Gesellschaft entweder typische kulturelle Konstanten gibt, die zur Ausformung einer für diese Gesellschaft kennzeichnenden dominanten Kultur führen, oder dass es bestimmte Strukturmerkmale der jeweiligen Gesellschaft sind, die zur Ausbildung eines bestimmten kulturellen Arrangements führen, das in erster Linie dem Machterhalt der herrschenden Klasse dient (Abercrombie und Turner 1978: 149f; Wegener 1992: 272f). In neomarxistischen Theorien wird dabei vornehmlich letztere Variante angenommen. Denn: Den theoretischen Hintergrund dieser These bildet das marxistische Argument der herrschenden Klasse („ruling class“), die wiederum in der Lage ist, allen anderen Klassen ihre Norm- und Wertvorstellungen aufzuoktroyieren (ruling ideas) (Abercrombie und Turner 1978: 151; Wegener 1992: 273):

„The classical version of this theory is to be found in ‚The German Ideology‘ where Marx and Engels assert that the ideas of ‚the ruling class are in every epoch the ruling ideas, i.e. the class which is the material force of society, is at the time its ruling intellectual force. Since each mode of production has a dominant class which controls both material and mental production, each mode of production has a dominant ideology. The dominant class is able to impose its system of beliefs on all other classes.‘ (Abercrombie und Turner 1978: 151).

Die dominierenden kulturellen Werte, Wissensbestände und Leitbilder sind somit nicht mehr als der idealistische Ausdruck der dominierenden Produktionsverhältnisse und spiegeln somit in erster Linie die „Vorstellungen des Wünschenswerten“ der Bourgeoisie wider. Das kulturelle System leitet sich also kausal aus den materiellen Strukturen der Gesellschaft ab:

„From Marx is taken the generic stress on the social origins of men’s ideas (the very formation of individual consciousness by social conditions) and the particular emphasis on the nexus between material interests and consonant ideas; the ‘ruling ideas are nothing more than the ideal expression of the dominant material relationships grasped as ideas’. Here, then, we have the basic notion of the causal

level (material social relations) generating the logical level, the Cultural System.”
(Archer 1996: 51)

In Bezug auf das Verhältnis zwischen Kultur, Struktur und Handeln bedeutet diese Konstruktion, dass die herrschende Klasse in der Lage ist, ihre Interessen und damit auch ihre Handlungsziele auf die unteren Klassen zu übertragen. Aufgrund der damit vollzogenen Gleichschaltung von Kultur, Struktur und Handlungszielen ist hier von einem kohärenten und uniformen Handeln im Sinne der Ideale der herrschenden Klasse auszugehen. Diese Vorstellung einer alles dominierenden „Überbauideologie“ (Wegener 1992: 273) oder „Super-Struktur“ (Esser 1996: 455) ist aus verschiedenen Richtungen kritisiert worden. So weisen sowohl Abercrombie und Turner (1978: 150) als auch Wegener (1992) darauf hin, dass bereits Marx der „ruling class/ruling ideology Theorie“ eine zweite Theorie gegenübergestellt hat, wonach jede Klasse in Abhängigkeit zu ihrer jeweiligen Stellung zu den Produktionsmitteln und ihren jeweils besonderen Lebenslagen eigene Interessen und ein eigenes Normen- und Wertesystem ausbildet:

„Marx and Engels can be said have developed, at least implicitly, two theories of ideology. The first is based on the formula [...] that ‚social being determines consciousness‘ which is usually interpreted a ‚social class determines consciousness‘. Each class by virtue of its particular relationship to the means of production and out of its general conditions of existence generates for itself [...] a culture which gives expression to its material conditions. (Abercrombie und Turner 1978: 150)

4.3 Kulturdeterministische Handlungstheorie oder: „culture as property“

Klammert man das marxistische/neomarxistische Kulturverständnis, das dem kulturellen System nur eine aus der materiellen Struktur abgeleitete Existenz zuschreibt einmal aus, so lässt sich die Bandbreite des verbliebenen Spektrums an theoretischen Konzeptionen entlang einer auf Clarke (2004) zurückgehenden Unterscheidung zwischen „culture as property“ und „culture as practice“ systematisieren. Kultur wird dabei in handlungstheoretischen Ansätzen, die tendenziell dem „culture as property“-Begriff zugeordnet werden können, als ein allumfassendes, relativ kohärentes und statisches gesellschaftliches Steuerungssystem verstanden, das sowohl die Handlungen der individuellen Akteure lenkt, als auch die, die einzelnen Handlungssituationen rahmenden strukturellen Bedingungen prägt (Archer 1996: 4, Pfau-Effinger 2000, 2009; van Oorschot 2007: 136). Dieses Verständnis von Kultur wurde von der Soziologie ursprünglich aus der anthropologischen Forschung adaptiert, wo bis heute ein starker Kulturdeterminismus vorherrscht (Kluckhohn 1951; Geertz 1987; Viveló 1981). So verwendet beispielsweise Viveló (1981: 51) den Kulturbegriff, um die Gesamtheit der Lebensweise einer Gesellschaft zu beschreiben. Unter der Lebensweise versteht er dabei „die Gesamtheit der

Werkzeuge und Geräte, Handlungen, Gedanken und Institutionen, durch welche sich eine Bevölkerungsgruppe schützt und erhält [...]“.

4.3.1 Die voluntaristische Handlungstheorie

Die in obiger Definition implizit enthaltene (Über)Betonung von gemeinsamen Normen und Werten als Grundlage sozialen Handelns und sozialer Ordnung durchzieht auch die soziologische Theoriebildung von Beginn an. So verweist bereits Durkheim (1992, 1995) mit seinem Begriff des „Kollektivbewusstseins auf eine überindividuelle Steuerung der individuellen Handlungsprozesse durch ein kollektives Ganzes, das sich der Individuen letztlich nur als ausführender Instanzen für die Herstellung dieses Kollektivwillens bedient (Schimank 2002: 38f). Deutlich expliziter findet sich die Idee einer normativen Steuerung des individuellen Handelns allerdings insbesondere in der voluntaristischen Handlungstheorie von Parsons (1951; 1968), in deren Lesart kulturelle Werte den Ausgangs- und zentralen Bezugspunkt jedweden Handlungsprozesses darstellen (Archer 1996: 33; Esser 1996: 376; Joas und Knöbl 2004: 95).⁶:

„A normative orientation is fundamental to the schema of action in the same sense that space is fundamental to that of the classical mechanics; in terms of the given conceptual scheme there is no such thing as action except as effort to conform with norms just as there is no such thing as motion except as change of location in space. In both cases the propositions are definitions or logical corollaries of definitions. But it is not necessary for present purposes even to raise the question whether human behavior is ‘really’ normatively oriented.” (Parsons 1968: 76f)

Die daraus resultierenden Kausalbeziehungen zwischen Kultur und Handeln lassen sich am besten entlang des im Rahmen der voluntaristischen Handlungstheorie entwickelten handlungstheoretischen Bezugsrahmens darstellen, der die folgenden Kategorien umfasst: Die Handlungsressourcen oder Handlungsmittel, mit denen ein Akteur versucht ein bestimmtes Handlungsziel zu erreichen und die für den einzelnen Akteur die kontrollierbaren Aspekte der jeweiligen Handlungssituation darstellen. Das Handlungsziel wird dabei „als ein zukünftiger Zustand, auf den hin das Handeln orientiert ist“ definiert (Schneider 2008: 84).⁷ Davon zu unterscheiden sind zweitens die Handlungsbedingungen in einer Handlungssituation (rechtli-

⁶Anzumerken sei an dieser Stelle, dass auch die voluntaristische Handlungstheorie Parsons (1951; 1968) auf der grundlegenden Annahme beruht, dass die Entstehung sozialer Phänomene sowie die spezifische Ausgestaltung struktureller Rahmenbedingungen in erster Linie durch den Rückbezug auf die Handlungsebene erklärt werden müssen. Am Anfang der Überlegungen stehen in der voluntaristischen Handlungstheorie also auch „Akteure, die so und auch anders handeln können, und soziale Phänomene resultieren daraus, dass Akteure sinnhaft, also in bestimmter Weise so und nicht anders handeln“ (Schulz-Schaeffer 2007: 45). Im Unterschied zu den im Folgenden noch thematisierten theoretischen Ansatz der Phänomenologie (Schütz) geht Parsons (1951, 1968) allerdings von einem determinierenden Einfluss sozialer Normen aus, während Schütz das kulturelle System lediglich als einen von mehreren handlungsbedingenden Faktoren in der konkreten Handlungssituation betrachtet.

⁷Dieser Zukunftsbezug der Handlungsziele wird bei der Darstellung der phänomenologischen Handlungstheorie noch detaillierter behandelt.

che Rahmenbedingungen, ökonomische Preise, infrastrukturelle Gegebenheiten), die vom individuellen Akteur nicht kontrolliert werden können. Drittens spielen Normen und vor allem Werte in der voluntaristischen Handlungstheorie eine bedeutsame Rolle, da sie im Falle mehrerer möglicher Handlungsalternativen in einer Situation das zentrale Steuerungselement des Handelns darstellen (Schneider 2008: 84).

In der Fortentwicklung seiner theoretischen Konzeption macht Parsons (1968: 400) diese doppelte Bedeutung normativer Standards auch terminologisch sichtbar, indem er zwischen dem „System letzter Werte“, das maßgeblich die Ziele des Handelns definiert und den daraus abgeleiteten normativen Regeln, die die spezifischen Bedingungen und Beschränkungen, die bei der Verfolgung von Handlungszielen zu berücksichtigen sind, unterscheidet:

„Applied to the permanent regulation of conduct in a set of relatively settled conditions, such a value system also becomes embodied in a set of normative rules. They not only serve directly as the ends of specific acts and chains of them, but they govern as a whole, or in large part, the complex of action of the individual. For a very large number, in fact the great majority of actions, they do not define the immediate ends but rather define modes and conditions under which actions in the pursuit of immediate ends should or may be performed. Thus there emerges from a consideration of Durkheim's treatment the distinction between two modes of the relation of values to concrete actions, first as defining the immediate ends of specific action chains, second as embodied in a set of rules governing a complex of specific actions.” (Parsons 1968: 400)

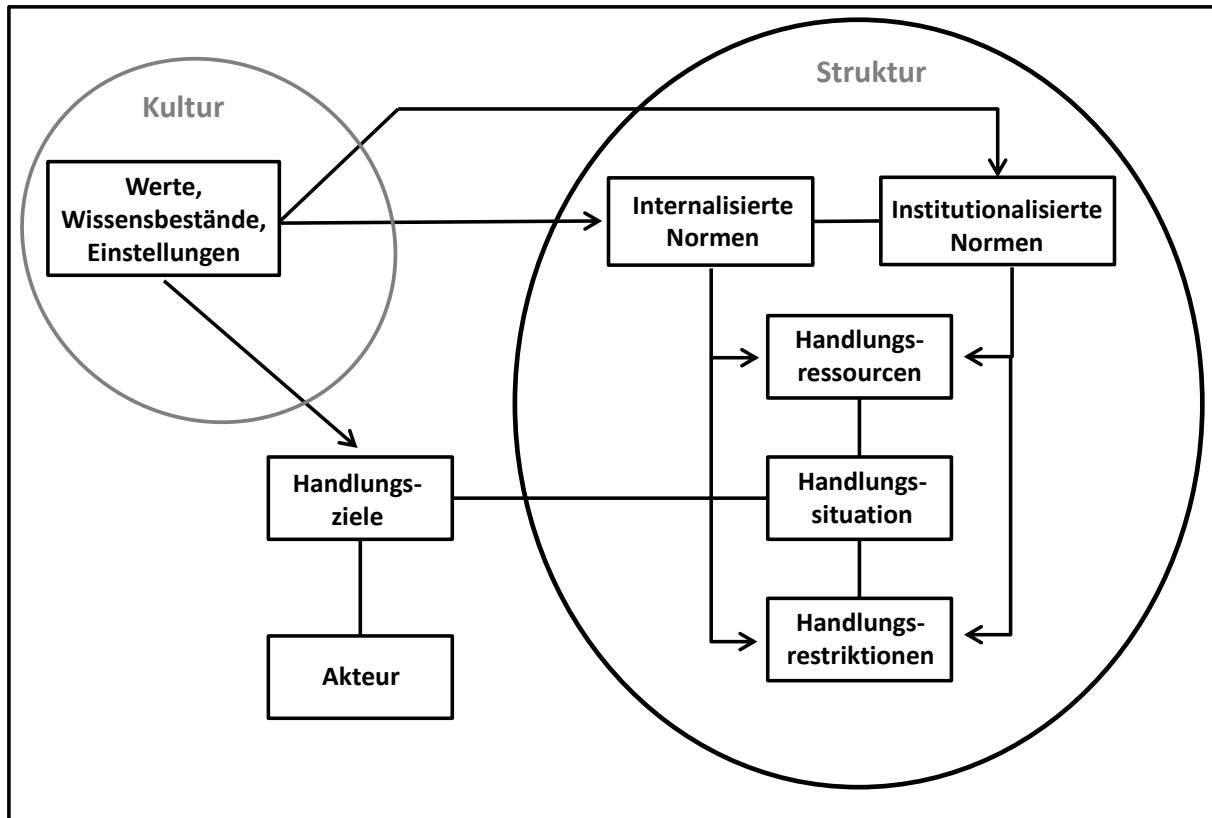
Aus Abbildung 4.1 wird die beschriebene doppelte Bedeutung des kulturellen Systems deutlich.⁸ Zum einen strukturieren kulturelle Werte die Handlungsziele der individuellen Akteure, bestimmen also „was wir für gut halten, denn nicht alles was wir wünschen, wollen etc., halten wir auch automatisch für gut“ (Joas und Knöbl 2004: 66).⁹ Zum anderen stellen Werte die Grundlage sozialer Normen dar, die wiederum in mehrfacher Hinsicht Einfluss auf die subjektive Definition der Handlungssituation und somit auch auf die Handlungsentscheidung des Individuums ausüben. Erstens wirken sie selektiv auf die Handlungsmittel, weil aus normativen Gründen nur manche Mittel zulässig sind und andere nicht (Joas und Knöbl 2004: 65). Unabhängig von diesem restringierenden Einfluss auf die Mittelwahl, können sie zweitens

⁸Deutlich wird auch noch einmal die im vorangegangenen Abschnitt vorgenommene analytische Unterscheidung zwischen Kultur und Struktur. Demnach wirkt die Struktur sowohl in Form von internalisierten und institutionalisierten Normen, die sowohl als Handlungsressourcen als auch als Handlungsrestriktionen fungieren können, als auch in Form materieller Ressourcen, die hier in den Kategorien Handlungsressourcen und Handlungsrestriktionen aufgegangen sind direkt auf die Handlungssituation und somit auf die subjektive Definition der Situation ein, während das kulturelle System nur vermittelt auf die Handlungssituation einwirkt. Das kulturelle System besteht somit unabhängig von den Interaktionen und der Organisation des Handelns bei den einzelnen Akteuren. Es steht „im Hintergrund der Steuerung und Begrenzung der Interaktionen und der Organisation des Handelns“ (Esser 2001: 57).

⁹Wie ebenfalls noch zu zeigen ist, orientieren sich Handlungen aufgrund ihres Zukunftsbezuges in der Regel an Erwartungen (Schulz-Schaeffer 2007: 50; Abschnitt 4.4; 5.2; 5.3).

auch als Teil der Handlungsbedingungen in einer bestimmten Handlungssituation angesehen werden. Dies gilt insbesondere für „sanktionsbewehrte Normen“, wie beispielsweise rechtliche Regelungen (Rössel 2009: 17).

Abbildung 4.1: Der handlungstheoretische Bezugsrahmen nach Parsons (1951; 1968)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Rössel 2009: 18; Joas und Knöbl 2004: 65

In Hinblick auf die Frage nach der Position der voluntaristischen Handlungstheorie im Verhältnis zu anderen handlungstheoretischen Erklärungsansätzen, kann sie vor allem als theoretischer Gegenentwurf zu positivistischen und hier insbesondere utilitaristischen Theoriekonzeptionen angesehen werden, die Handeln in erster Linie als Kosten-Nutzen-Abwägung in einer Situation begreifen. Der zentrale Kritikpunkt des voluntaristischen am utilitaristischen Handlungsverständnis ist die darin angenommene Fokussierung auf die isolierte Einzelhandlung und die damit zwangsläufig einhergehende Ausblendung der Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Handlungszielen eines Akteurs. So führt die Zentrierung auf die isolierte Einzelhandlung zu einer unzulässigen Einschränkung des Rationalitätsbegriffs, da die rationale Beurteilung einer Handlung auch die Berücksichtigung möglicher Nebenfolgen, die eine unter Zweck-Mittel Gesichtspunkten besonders lohnende Handlung für weitere Ziele des Akteurs hat, verlangt. Dies gilt umso mehr in einer Handlungssituation wie der Altersübergangssituation, die recht weitreichende Annahmen über die Zukunft voraussetzt. Hier kann sich ein ggf. kurzfristiger Nutzengewinn bei einem vorzeitigen Ruhestandseintritt (bspw. ein Gewinn

an Freizeit bei einer vergleichsweise komfortablen Einkommenssituation) langfristig auch negativ auswirken, beispielsweise weil das Partnereinkommen wegfällt (im Falle von Trennung) oder nur noch in geringerem Ausmaß (im Falle des Todes des Partners und einer dann zu beziehenden Hinterbliebenenleistung) zur Verfügung steht, oder, weil ein vorzeitiger Ruhestandseintritt gesellschaftlich nicht gebilligt wird, und der kurzfristige Nutzengewinn somit mit einer langfristigen gesellschaftlichen Stigmatisierung einhergeht. Aufgrund der Tatsache, dass jede Handlung Nebenfolgen mit sich bringen kann, kann sie nicht als isolierter Akt betrachtet werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die unterschiedlichen Ziele und Handlungen eines Akteurs miteinander vernetzt sind (Schneider 2008: 87f). Ein zweiter Kritikpunkt an der utilitaristischen Handlungstheorie bezieht sich ferner darauf, dass hier nicht weiter darauf eingegangen wird, wie die Handlungsziele in einer Situation überhaupt entstehen und, daran anschließend, worin der Nutzen einer bestimmten Handlungsalternative überhaupt besteht (Schneider 2008: 88; Schimank 2002: 41):

„Für die Parssonsche Kritik des utilitaristischen Handlungsmodells ist die darin angelegte Reduktion von Rationalität auf technische Rationalität jedoch nur von sekundärer Bedeutung. Im Vordergrund der Diskussion steht ein anderes Problem: Dieses Modell gibt keine Auskunft über die Herkunft der Ziele. Weil der Begriff des Handelns die analytische Unabhängigkeit der Ziele von den Mitteln und den Bedingungen der Situation verlangt, ist eine Ableitung der Ziele aus den übrigen Komponenten des utilitaristischen Handlungsmodells ausgeschlossen.“ (Schneider 2008: 88)

Somit wird der situationsspezifische Nutzen „von der utilitaristischen Sozialtheorie als faktisch gegeben und auf Grund der Vielfalt individuellen Wollens als nicht theoriefähig hingenommen“ (Schimank 2002: 41). Unter diesen Prämissen lässt das utilitaristische Handlungsmodell dann allerdings nur noch die Schlussfolgerung zu, dass die situationsspezifischen Handlungsziele das „Ergebnis zufälliger Variation“ darstellen (Schneider 2008: 88):

„The utilitarian type of theory concentrated on the means-end relationship and left the character of end on the whole uninvestigated. [...] it was forced to the assumption that ends were random“.(Parsons 1968: 699)

Die hier skizzierte Kritik am utilitaristischen Handlungsmodell und seiner zu starken bzw. exklusiven Orientierungen auf die isolierte Einzelhandlung und die in diesem Zusammenhang bedeutsamen Handlungsbedingungen und –mittel bedeutet allerdings nicht, dass beide Faktoren in der voluntaristischen Handlungstheorie keine Rolle spielen. Vielmehr wird aus Abbildung 4.1 deutlich, dass Parsons (1968) durchaus den Einfluss von vorhandenen Ressourcen und situationsspezifischen Restriktionen in seinem Modell berücksichtigt und damit auch von einer rein idealistischen Handlungskonzeption, wonach Handeln „als bloße Verkörperung normativer Orientierungen“ begriffen wird, und zwar „ohne dabei die einschränkende Rolle

der situativen Handlungsbedingungen zu berücksichtigen“ Abstand zu nehmen versucht (Schneider 2008: 86). So unterscheidet er deutlich zwischen den objektiven Randbedingungen der Handlungssituation, die als einschränkende Bedingungen und zweckdienliche Mittel für das Handeln bedeutsam werden auf der einen, und den kulturellen Werten und sozialen Normen, die die Akteure verinnerlicht haben und an denen sie ihr Handeln orientieren auf der anderen Seite (Schneider 2008: 283). Entsprechend befinden sich die individuellen Akteure bei der subjektiven Definition der jeweiligen Handlungssituation in einem Spannungsfeld zwischen den bedingenden Faktoren der Handlungssituation (conditional elements) und den kulturellen Werten und den davon abgeleiteten sozialen Normen, wobei der einzelne Akteur stets bemüht ist, durch sein Verhalten Übereinstimmung mit normativen Standards zu erreichen (Schneider 2008: 85).

„Action must always be thought of as involving a state of tension between two different orders of elements, the normative and the conditional. As process, action is, in fact, the process of alteration of the conditional elements in the direction of conformity with norms. Elimination of the normative aspect altogether eliminates the concept of action itself and leads to the radical positivistic expression position. Elimination of conditions, of the tension from that side, equally eliminates action and results in idealistic emanationism.” (Parsons 1968: 732)

Daraus folgt, dass der voluntaristischen Handlungstheorie trotz der expliziten Berücksichtigung weiterer handlungsbedingender Faktoren die zentrale Annahme zugrunde liegt, dass die subjektive Definition der Situation und somit auch die Handlungen „letztendlich nur von den Werten und Normen der Gesellschaft gesteuert seien“ (Esser 1996: 376), und zwar in der Art, dass individuelle Akteure „try to conform their action to patterns which are, by the actor and other members of the same collectivity, deemed desirable (Parsons 1968: 76). Rationales Handeln ist in diesem Verständnis somit nur entlang des geltenden Normen und Wertesystems möglich, da nur durch die Orientierung daran sichergestellt werden kann, dass eine, im Sinne der utilitaristischen Handlungstheorie rationale, Handlungsentscheidung nicht zu nicht intendierten Nebenfolgen, wie bspw. einer gesellschaftlichen Stigmatisierung oder sogar einer Bestrafung führt. Die rationale Kalkulation in einer Handlungssituation wird somit durch „die Identifikation des Akteurs mit den gemeinsam geteilten Werten und den daraus abgeleiteten Normen“ ersetzt (Schneider 2008: 103).

4.3.2 Die strukturfunktionalistische Systemtheorie

Die in der voluntaristischen Handlungstheorie evident gewordene kulturdeterministische Sichtweise bleibt auch in der späteren Weiterentwicklung zur strukturfunktionalistischen Systemtheorie erhalten. Zentraler Kern des Strukturfunktionalismus ist dabei das so genannte

A_(Adaptation)**G**_(Goal Attainment)**I**_(Integration)**L**_(Latent pattern maintenance)-**Schema**, das einen Syntheseversuch von Handlungs- und Systemtheorie darstellt und sich aus vier analytischen Komponenten zusammensetzt, die im Folgenden kurz erläutert werden (vgl. dazu Schimank 2002: 43f; Schneider 2008: 148f; Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2: Funktionen der Subsysteme des allgemeinen Handlungssystems im Strukturfunktionalismus

Funktionen	Subsysteme	Systemkomponenten	Intersystemische Beziehungen
Strukturerhaltung (Latent pattern maintenance)	Kulturelles System	Werte, Wissensbestände	
Integration (Integration)	Soziales System	Rollen	
Zielerreichung (Goal Attainment)	Persönlichkeitssystem	Bedürfnisdispositionen	
Anpassung (Adaptation)	Verhaltenssystem	Fähigkeiten	

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schneider (2008: 149)

1. Das Verhaltenssystem (adaptation): Hieraus entspringen erstens körperliche Bedürfnisse, wie Hunger, Durst oder sexuelle Lust, die zu einem entsprechenden Handeln drängen. Zweitens stellt das Verhaltenssystem oder der Verhaltensorganismus „ein breites Repertoire an körperlichen Fähigkeiten zur Verfügung, vom sehen und Riechen bis hin zu komplizierten und erlernten motorischen Abläufen [...]“ (Schimank 2002: 43).
2. Das Persönlichkeitssystem des Akteurs (Goal attainment): Hier erfolgt eine Transformation der im Verhaltenssystem generierten und eher allgemeinen Bedürfnisse und Triebe in prinzipiell durch den Akteur realisierbare Motive des Handelns, z.B. wird das Hungergefühl in den Wunsch transformiert, etwas ganz bestimmtes zu essen.
3. Das soziale System (Integration): Hier erfolgt die Institutionalisierung von Rollenerwartungen, die wiederum den Möglichkeitsraum an legitimen Handlungsmitteln festlegen. „Gesichert wird dadurch, dass die Verfolgung unterschiedlicher Ziele auf unterschiedlichen Wegen durch eine Vielzahl von Akteuren nicht zu unlösbaren Konflikten und damit zur Desintegration des Handlungssystems führt“ (Schneider 2008: 150).
4. Das kulturelle System (Latent pattern maintenance): Über das kulturelle System erfolgt die Legitimierung der institutionellen Rollenerwartungen qua Institutionalisierung sowie die Ausbildung spezifischer Bedürfnisdispositionen des Persönlichkeitssystems qua Internalisierung.

Wesentlich ist erstens, dass alle vier Komponenten miteinander zusammenhängen und jede Komponente dabei eine systemrelevante Teilleistung zur Realisierung der Handlung erbringt. Das Verhaltenssystem erfüllt dabei die Funktion der Anpassung (**Adaptation**) an externe Gegebenheiten, das Persönlichkeitssystem zeichnet sich für die Zielerreichung (**Goal attainment**) verantwortlich, während dem sozialen System die gesellschaftliche Integrationsfunktion (**Integration**) und dem kulturellen System die Funktion der Normerhaltung durch die Aufrechterhaltung der dem Normensystem zugrunde liegenden kulturellen Werte (**Latent pattern maintenance**) zugeschrieben wird. Entsprechend der im Vorfeld vorgenommenen analytischen Trennung von Kultur und Struktur werden Werte in der Logik des AGIL-Schemas dem kulturellen, Normen demgegenüber dem sozialen System zugerechnet. Werte beeinflussen dabei die Ausbildung bestimmter Handlungsziele und wirken somit in direkter Weise auf das Persönlichkeitssystem ein, während Normen die erlaubten Mittel zum Erreichen der kulturell geprägten Ziele definieren.

Wesentlich ist zweitens, dass die vier Funktionen und die ihnen zugeordneten Subsysteme eine feste hierarchische Ordnung, eine so genannte Kontrollhierarchie, bilden, die die dominante Stellung der Kultur auch im Strukturfunktionalismus noch einmal verdeutlicht, da die Kontrollhierarchie vom kulturellen System in der Spitze, über das soziale System und das Persönlichkeitssystem zum Verhaltenssystem führt (Schneider 2008: 150):

„Die Kontrollhierarchie kann verstanden werden als systemtheoretische Reformulierung der uns bereits bekannten These der Steuerung des Handelns durch Werte und Normen. [...]. Soziale Normen beziehen Werte auf Situationen und definieren die Restriktionen, die bei der Verwirklichung der verschiedenen Werte beachtet werden müssen, um die Kompatibilität der unterschiedlichen Prozesse der Werterealisation zu sichern. Während die übergeordneten Ebenen der Kontrollhierarchie vor allem die steuerungsrelevanten Instruktionen liefern, stellen die untergeordneten Ebenen in erster Linie die benötigte Antriebsenergie für die Ausführung von Handlungen bereit“ (Schneider 2008: 151)

Zusammenfassend zeigt sich im AGIL-Schema noch einmal das zentrale Postulat der voluntaristischen Handlungstheorie, nämlich, dass Kultur und soziale Normen sowohl die Motivbildung, d.h. die Herausbildung konkreter Handlungsziele in einer Situation, als auch die spezifische Art der körperlichen Bedürfnisse steuern. „In diesem Sinne ist Parsons, wie er selbst sagt ‚Kulturdeterminist‘“ (Schimank 2002: 44).

4.3.3 Die Entstehung sozialer Ordnung

Aus den bisherigen Ausführungen ist ersichtlich, dass die Entstehung sozialer Ordnung in einer Gesellschaft sowohl in der handlungs- als auch in der späteren systemtheoretischen

Konzeption von Parsons (1951; 1968) nur möglich wird, „weil die Individuen im Prozess der Sozialisation kollektive Werte und Normen fest internalisiert und eine Motivation entwickelt haben, nach der Vorgabe des verpflichtenden kulturellen Systems auch handeln zu wollen“ (Abels 2009: 88). Diese Wert- und Normorientierungen können entsprechend auch als „geteilte Standards angemessenen Handelns“ interpretiert werden (Schulz-Schaeffer 2007: 52). Welche Handlungen dabei als „angemessen“ und welche als „unangemessen“ angesehen werden, kann sich allerdings von Gesellschaft zu Gesellschaft unterscheiden. In Hinblick auf die hier leitende Frage nach der Ausgestaltung des Altersübergangs kann ein frühzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben in bestimmten Ländern durchaus als angemessene Handlung bewertet werden, während die gleiche Handlung in einem anderen Land als unangemessen angesehen wird.

Diesem theoretischen Verständnis hinsichtlich des Verhältnisses von Kultur und Handeln liegen verschiedene theoretische Grundannahmen zugrunde. So geht Parsons (1951, 1968) erstens davon aus, dass es sich beim kulturellen System einer Gesellschaft um ein in sich schlüssiges, d.h. konsistentes Gebilde handelt, innerhalb dessen die verschiedenen Komponenten (Werte, Wissensbestände, Einstellungen, Glaubensbestände und Annahmen) „are not just held to be broadly compatible, they are pressed into mutual consistency by the tradition of which they form a part“ (Archer 1996: 34). Darüber hinaus wird angenommen, dass die normativen Standards von allen Gesellschaftsmitgliedern in gleicher Weise geteilt werden und dass sich aus diesen normativen Standards differenzierte Rollen(selbst)zuschreibungen und Rollenerwartungen gebildet haben. Die individuellen Akteure sind in diesem Verständnis nur handlungsfähig, „wenn sie Rollenerwartungen und Wertorientierungen internalisiert [...] haben und mit Hilfe generalisierter Symbole in kommunikative Beziehungen zu anderen eintreten können“ (Schneider 2008: 111). Zweitens wird angenommen, dass individuelle Nutzenkalküle und strukturelle Faktoren zwar eine handlungsleitende Funktion innehaben, der entscheidende Parameter zur Erklärung sozialer Handlungsprozesse aber in einer einseitigen Orientierung an einem in sich schlüssigen und weitgehend widerspruchsfreien kulturellen System zu sehen ist (Archer 1996: 35; Joas und Knöbl 2004: 63). Beide Aspekte zusammen genommen führen schließlich zur dritten entscheidenden Grundannahme, nämlich der Uniformität des Handelns. Denn: Unter der Annahme eines konsistenten kulturellen Systems und der Annahme einer Dominanz dieses Systems gegenüber strukturellen Einflussfaktoren (gesetzliche Regelungen, wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten etc.), individuellen bzw. haushaltsbezogenen materiellen Opportunitäten (Ressourcenausstattung mit Geld oder sonstigen, auch im-

mobilen Vermögensbeständen) und individuellen Handlungszielen (die sich in der Lesart der voluntaristischen Handlungstheorie maßgeblich aus den kollektiv geteilten Werten herleiten), ergeben sich jenseits des dominanten kulturellen Systems keinerlei abweichende Handlungsalternativen, so dass entsprechend von gleichgerichteten Handlungsprozessen ausgegangen werden kann (Archer 1996: 35). Dies gilt umso stärker wenn zusätzlich berücksichtigt wird, dass Parsons (1951; 1968) die kollektiven Wissensbestände von Gesellschaften, die ja definitionsgemäß ebenfalls einen Teil des kulturellen Systems darstellen, als ein gemeinsames System von Überzeugungen („common beliefs system“) behandelt, das ebenfalls im Zuge der Sozialisation vermittelt und von den Individuen verinnerlicht worden ist. Wenn das voraussetzende Wissen für die Interpretation von sozialen Normen aber auch als internalisiert angesehen wird, dann ist die übereinstimmende Auslegung und Anwendung von Normen nur noch die logische Konsequenz dessen (Schneider 2009: 47).

4.3.4 Die kritische Reflexion der voluntaristischen Handlungstheorie

In der Gesamtschau transportieren sowohl die voluntaristische Handlungstheorie als auch die zu einem späteren Zeitpunkt entwickelte strukturfunktionalistische Systemtheorie ein durchaus kontroverses Kulturverständnis, wonach es sich bei der Kultur einer Gesellschaft um ein in sich schlüssiges, kohärentes und somit widerspruchsfreies gedankliches Gebilde handelt, das die Handlungen der Individuen einseitig steuert und dadurch für gesellschaftliche Integration bzw. soziale Ordnung sorgt (Archer 1996: 4, 32ff; Pfau-Effinger 2000: 64f). Diese stark kulturdeterministisch geprägte Sichtweise auf das Verhältnis zwischen Kultur und Handeln, ist aus verschiedenen theoretischen Richtungen in Frage gestellt worden. So kritisiert Archer (1996: 2) vor allem die im Rahmen des Strukturfunktionalismus angenommene analytische Verschmelzung von Kultur und Handeln und bezeichnet das daraus resultierende Kulturverständnis als „Mythos der kulturellen Integration“. Ausgehend von dieser Kritik hat sie eine konkurrierende Theorie der „dualen Analyse“ entwickelt, die in Hinblick auf das Verhältnis zwischen Kultur und Handeln eher ein sozialkonstitutives bzw. sozialkonstruktivistisches Verständnis transportiert. Kultur und Handeln werden hier als zwei unabhängige Analyseebenen betrachtet, die allerdings aufgrund der zwischen ihnen bestehenden starken Interdependenzen in einem deutlichen Wechselverhältnis zueinander stehen (Archer 1996). In die gleiche Richtung geht die Kritik von Esser (2001: 75ff), der an der voluntaristischen Handlungstheorie nicht nur ihre kulturdeterministische Sichtweise bemängelt, sondern gleichsam kritisiert, dass sie keine spezifische Selektionsregel enthält, die bei variierenden Randbedingungen und bei ggf. widersprüchlichen kulturellen und normativen Orientierungen konkret angibt,

welche Auswirkungen diese Variationen auf die Selektion verschiedener Handlungsalternativen hat. Entsprechend hat auch Esser (1990, 1996, 2001, 2004) mit dem Modell der soziologischen Erklärung ein eigenständiges handlungstheoretisches Erklärungsmodell entwickelt, auf das aufgrund seiner Bedeutung für den theoretischen Rahmen dieser Arbeit in den Abschnitten 5.2 und 5.3 noch ausführlicher eingegangen wird.

Kritik am Kulturverständnis des Strukturfunktionalismus kam Mitte der 1960er Jahre zudem aus der sich zu diesem Zeitpunkt als theoretisches Gegenmodell etablierenden interpretativen Soziologie, zu der beispielsweise die phänomenologische Soziologie und die Ethnomethodologie, aber auch der symbolische Interaktionismus gezählt werden können (Esser 2001: 117ff; Joas und Knöbl 2004: 220ff). Im Zentrum der Kritik am Strukturfunktionalismus stand dabei vor allem die Tatsache, dass den handelnden Individuen darin kein eigenständiger Umgang mit den der Handlungssituation zugrunde liegenden sozialen Normen und Werten zugestanden wird, sondern vielmehr ein uniformes Handeln entlang des geltenden Normen- und Wertesystems unterstellt wird. Die individuellen Akteure werden im Strukturfunktionalismus (bzw. in der voluntaristischen Handlungstheorie) entsprechend als willenlose Herdentiere oder, wie es Garfinkel (1967: 68) ausdrückt, „cultural dopes“ kategorisiert, die wie fremdgesteuert den vorgegebenen Normen folgen:

„By „cultural dope“ I refer to the man-in-the-sociologist’s-society who produces the stable features of the society by acting in compliance with preestablished and legitimate alternatives of action that the common culture provides.

4.4 Die interpretativen Theorieansätze oder: „Culture as practice“

Während in der voluntaristischen Handlungstheorie zumindest in letzter Konsequenz eine stark kulturdeterministische Sichtweise vertreten wird, die Altersübergangskultur also als die maßgebliche Stellgröße zur Erklärung des Altersübergangsverhalten herangezogen werden müsste, basieren die interpretativen Theorieansätze auf der Annahme, dass das soziale System und damit sowohl Kultur als auch Struktur einer Gesellschaft stets durch die Interaktion der Individuen untereinander produziert und reproduziert wird und somit manipulier- und veränderbar ist. Während in der voluntaristischen Handlungstheorie also primär kulturelle und normative Einflussfaktoren als maßgeblich für die subjektive Definition der Situation durch den einzelnen Akteur und damit auch für die Erklärung von Handeln angesehen werden können, konzentrieren sich die interpretativen Ansätze in stärkerem Maße auf die Prozesse innerhalb der Handlungssituation, zentrieren also den individuellen Akteur. Kulturellen und strukturellen Bedingungen wird dabei zwar eine rahmende und steuernde, aber keine determinie-

rende Funktion zugeschrieben. Mit anderen Worten üben kulturelle und strukturelle Einflussfaktoren zwar durchaus einen Einfluss auf die subjektive Interpretation der jeweiligen Handlungssituation aus, bestimmen diese aber nicht völlig.

„Als Konsequenz dieses Ansatzes erscheinen handlungsorientierende Deutungsschemata nicht mehr als vom Handeln selbst losgetrennte Wertsysteme bzw. – in marxistischer Manier – als Reflexe gesellschaftsstruktureller Determinanten, sondern als in Interaktionsprozessen entstehende, intersubjektive Deutungsmuster“ (Srubar 2007: 227)

4.4.1 Die subjektive Definition der Handlungssituation in der Phänomenologie

Die phänomenologische Soziologie geht in ihren Grundzügen maßgeblich auf die Arbeiten von Schütz (1974) zurück und bildet in Teilen die Grundlage für die im Folgenden ebenfalls dargestellte Ethnomethodologie. In beiden Ansätzen steht der Handelnde als selbststeuerndes und selbstbestimmtes Subjekt im Vordergrund des Interesses. Anders als in der voluntaristischen Handlungstheorie und den neomarxistischen Ansätzen werden die Individuen im Verständnis der Phänomenologie nicht als weitgehend fremdgesteuert angesehen. Vielmehr wird angenommen, dass der individuelle Akteur auch eine Handlung vollziehen kann, die ausgehend von der kulturellen und strukturellen Rahmung der Handlungssituation nicht zu erwarten gewesen wäre, sondern Folge der individuellen Interpretation bzw. Definition der Handlungssituation durch den Akteur selbst ist (Schütz und Parsons 1977: 47). Entsprechend bezeichnet Kroneberg (2009: 70) dieses interpretative Paradigma auch als „die eigentliche Geburtswiege des Konzepts der Definition der Situation“.

Handeln wird in der phänomenologischen Soziologie als ein Verhalten verstanden, das mit subjektivem Sinn versehen ist. Dabei besteht der subjektive Sinn des Handelns „in einem gedanklichen Entwurf dessen, was jetzt geschehen soll“ (Esser 2001: 120). Handeln wird somit erst dadurch zu sinnhaftem Handeln, dass die individuellen Akteure eine bestimmte Vorstellung bzw. Erwartung dahingehend haben, welches Ergebnis die spezifische Handlung mit sich bringen soll und welche erwarteten Vor- und Nachteile das Ausführen einer bestimmten Handlung in Hinblick auf das Erreichen eines bestimmten Handlungszieles in einer Situation gegenüber anderen möglichen Handlungsalternativen hat (Schulz-Schaeffer 2007: 92). Die subjektiv aufgeworfenen und abgewogenen Handlungsalternativen werden dabei auch als Handlungsentwürfe bezeichnet, wobei jeder Entwurf dem individuellen Akteur die Folgen eines bestimmten Handelns vor Augen führt. Esser (2001: 121) spricht diesbezüglich auch von der „gedankliche[n] Vorwegnahme der Zukunft“. Der Entwurf simuliert dabei die Verwirklichung einer Handlung, d.h. beim Abwägen verschiedener Handlungsentwürfe geht es

darum, sich gedanklich in eine „zukünftige Zeit“ zu versetzen, in der das fragliche Handeln bereits vollzogen worden ist (Esser 2001: 122; Schulz-Schaeffer 2007: 97). Diesem Prozess des Abwägens liegen zwei zentrale Bezugspunkte zugrunde, an denen sich die individuellen Akteure orientieren. Den ersten Bezugspunkt stellt das Wissen über früher ausgeführte Handlungen oder über typisch-ähnliche Situationen dar. Wissen wird dabei als das Ergebnis von Erfahrungen konzeptualisiert und in Alltagswissen und biographisches Wissen unterteilt. Das Alltagswissen resultiert aus den alltäglichen Interaktionen des Akteurs mit seiner Umwelt (Interaktion mit Mitmenschen) bzw. der alltäglichen Rezeption der Umwelt (bewusste Aufnahme von alltäglichen Informationen unabhängig von der Interaktion mit Dritten) und wird als fraglos gültig hingenommen und nicht weiter problematisiert. Das biographische Wissen resultiert demgegenüber aus Erfahrungen, die der Akteur im Zuge des Sozialisationsprozesses vermittelt bekommen, oder im Laufe seines Lebens gesammelt hat, bezieht sich also in erster Linie auf „früher ausgeführte Handlungen, die der vorliegenden Situation typisch ähnlich sind, und auf mein Wissen von typisch relevanten Eigentümlichkeiten jener Situation, in der das entworfene Handeln stattfinden soll“ (Schütz 1971: 79). Das Wissen bzw. in der Lesart von Esser (2004: 84) die Erwartungen enthalten somit subjektive Hypothesen des Akteurs darüber, welches Handeln typischerweise zu einem bestimmten Ergebnis führt und damit einen typischen Zweck erfüllt. Unter den Oberbegriff des biographischen Wissens lassen sich darüber hinaus aber zusätzlich sowohl spezielle, d.h. nicht alltägliche, individuelle Erfahrungen als auch die Erfahrungen Dritter, in Form von gesellschaftlichen Wissensbeständen fassen. Handlungsentwürfe werden also nicht allein auf Basis des subjektiven Wissensvorrates konzeptioniert, sondern basieren in hohem Maße auch auf gesellschaftlichen Wissensbeständen (Schulz-Schaeffer 2007: 92). Da sowohl die Sozialisation, als auch die Biographie der Menschen in einer Gesellschaft sehr unterschiedlich verlaufen kann, können auch die gesammelten Erfahrungen und das daraus abgeleitete Rezeptwissen zum Entwurf spezifischer Handlungskonzepte und Alternativentwürfe sehr unterschiedlich sein. Esser (2001: 123) spricht in diesem Zusammenhang von der „biographisch bestimmten Situation“ in der sich der individuell handelnde Akteur befindet.

Den zweiten Bezugspunkt bilden die den Akteur leitenden Motive und Ziele, die er mit seinem Tun erreichen möchte (Esser 2001: 122). Hier ist zwischen den „Weil-Motiven“ und den „Um-zu-Motiven“ des Handelns zu unterscheiden.

„Ein Weil-Motiv ist ein Grund für eine Handlung, die von einer früheren Abfolge von Geschehnissen bestimmt wird. Ein Um-zu-Motiv ist der Grund für eine Hand-

lung, die der Absicht entspringt, in der Zukunft ein gewisses Ziel zu erreichen.“
(Münch 2007: 201)

Während die „Weil-Motive“ die im Lebensverlauf (inkl. der Sozialisation) erworbenen Interessen, Präferenzen und Vorlieben und die Art des Handlungsentwurfs, nicht aber die Handlung selbst beeinflussen, motivieren die „Um-zu-Motive“ des Handelns den individuellen Akteur, die in den Handlungsentwürfen skizzierte Handlung auch tatsächlich auszuführen. Weil- und Um-zu-Motive können sich somit einerseits aus der biographisch bestimmten Situation ergeben und somit maßgeblich auf Basis der individuellen und gesellschaftlichen Wissensbestände konkretisiert und spezifiziert werden. Andererseits können sie sich aber gleichsam aus den situations- und zeitspezifischen objektiven Gegebenheiten herauskristallisieren und somit unabhängig von der biographisch bestimmten Situation die Konstruktion von Handlungsentwürfen beeinflussen.

Im Ergebnis beruht jeder Handlungsentwurf auf einer Vorgeschichte, nämlich der Biographie und Sozialisation des individuellen Akteurs. Allein hieraus ergeben sich eine Reihe divergierender Weil-Motive für die Ausführung eines bestimmten Handlungsentwurfes, weil hier zahlreiche Aspekte und Facetten, wie bspw. familiäre, arbeitsbezogene oder partnerschaftliche Aspekte, in die Konstruktion des Handlungsentwurfes einbezogen werden. Darüber hinaus fließen die objektiven Gegebenheiten der Handlungssituation, also die eigenen Handlungsmittel sowie die nicht direkt vom Individuum kontrollierbaren Handlungsrestriktionen mit in die Konstruktion der Handlungsentwürfe ein. Dementsprechend bestimmt sich der Inhalt der jeweiligen Handlungsentwürfe einerseits sehr individuell aus der Biographie (und Sozialisation) und der daraus resultierenden Identität des Akteurs, weil er vor allem in diesem Prozess die Erfahrungen gesammelt und das Wissen angeeignet hat, um eine gegebene Handlungssituation definieren bzw., in der Lesart der phänomenologischen Soziologie, interpretieren zu können (Esser 2001: 125f). Andererseits müssen die objektiven Gegebenheiten der Handlungssituation, wie bspw. spezifische rechtliche Rahmenbedingungen, individuelle materielle Möglichkeiten und Zwänge sowie normative Standards und kulturelle Werte bekannt sein und berücksichtigt werden. In der Lesart der phänomenologischen Soziologie kann Handeln somit als die Ausführung eines Entwurfs bzw. als entworfenen Verhalten definiert werden. Das Entwerfen eines dann ausführbaren Handlungskonzeptes wiederum stellt ein gedankliches Durchspielen von Alternativen dar. Die jeweiligen Handlungsalternativen und die daraus resultierenden Handlungsziele liegen dabei stets im Möglichkeitsraum des individuellen Akteurs, d.h. sie sind mit den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen generell ausführbar bzw. erreichbar und basieren auf den eigenen, im Lebensverlauf gesammelten Erfahrun-

gen des Akteurs sowie auf den Erfahrungen Dritter in Form des gesellschaftlichen Wissensvorrat und den gesellschaftlich dominierenden Deutungsmustern, auf die sich der Akteur bei der Interpretation einer gegebenen Handlungssituation stützt. Die letztendliche Entscheidung für einen bestimmten Handlungsentwurf erfolgt in der phänomenologischen Handlungstheorie auf Basis rationaler Kosten-Nutzen-Erwägungen, d.h. es wird am Ende der Handlungsentwurf ausgeführt, der dem individuellen Akteur in der gegebenen Handlungssituation den größten individuellen Nutzen bei geringstmöglichem Mitteleinsatz verspricht (Esser 2004: 87f; Schneider 2008 280ff).

Folgende auf die Altersübergangsentscheidung bezogene Beispiele sollen die Logik der Situationsinterpretation im Rahmen des phänomenologischen handlungstheoretischen Verständnisses noch einmal verdeutlichen.¹⁰

Beispiel 1: Frau Müller geht in den Ruhestand

Frau Müller wechselt mit der Vollendung des 60. Lebensjahres vom Erwerbsleben in den Ruhestand, um sich stärker um ihre beiden Enkeltöchter zu kümmern (Um-zu-Motiv). Sie tut dies vor allem, weil ihre Tochter eine neue Vollzeitarbeitsstelle angetreten hat und nun Hilfe bei der Betreuung ihrer beiden minderjährigen Töchter benötigt (Weil-Motiv). Die Notwendigkeit einer ergänzenden familiären Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist hier die Voraussetzung für die Verwirklichung des Handlungsentwurfs, aber nur eine Voraussetzung unter vielen. Um überhaupt auf den Gedanken kommen zu können, ihren Beruf aufzugeben und ihrer Tochter bei der Betreuung der Kinder zu helfen, muss Frau Müller zunächst die Möglichkeit kennen, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen zu können. D.h. sie wechselt vom Erwerbsleben in den Ruhestand weil ihr von Seiten des Gesetzgebers die Möglichkeit gegeben wird, mit Erreichen dieser Altersgrenze eine Altersrente für Frauen in Anspruch zu nehmen und sie von dieser Möglichkeit weiß (Weil-Motiv). Dieses Wissen über die Möglichkeiten eines vorzeitigen, d.h. vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren, Ruhestandseintritt kann dabei durch die Interaktion mit Dritten (Gespräche mit Freunden und Verwandten; Fachberatung bei der Deutschen Rentenversicherung), durch die eigene Lektüre von Zeitungen oder Gesetzestexten oder durch die Hinweise auf den jährlichen Rentenbescheiden erlangt worden sein. Außerdem ist es ihr und ihrem Mann gelungen, ein vergleichsweise üppiges finanzielles Polster für den Ruhestand zurückzulegen. Weil sie also ein ausreichendes finanzielles Polster angespart hat, kann sie sich die mit einem Rentenabschlag versehene Altersrente für Frauen durchaus leisten (Weil-Motiv). Der frühe Zeitpunkt des Renteneintritts erscheint ihr auch nicht ungewöhnlich, weil sie in Gesprächen mit Freunden und Bekannten erfahren hat, dass der Großteil vorzeitig in Rente gegangen ist bzw. ebenfalls mit dem Gedanken spielt, vorzeitig in Rente zu gehen (Weil-Motiv). Außerdem sind auch viele

¹⁰ Anzumerken sei vorab, dass bei diesem Beispiel die gesetzlichen Rahmenbedingungen zugrunde gelegt werden, wie sie in Deutschland bis zum 31.12.2011 Gültigkeit besaßen, d.h. es besteht bei diesem Beispiel die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersrente mit vollendetem 60. Lebensjahr bei gleichzeitiger Inkaufnahme von dauerhaften Rentenabschlägen in Höhe von 18 %.

ihrer früheren Kolleginnen und Kollegen ebenfalls mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gegangen. Ein vorzeitiger Renteneintritt erscheint ihr auch deshalb als gute Handlungsalternative, weil ihr fünf Jahre älterer Ehemann im letzten Monat ebenfalls in den Ruhestand gegangen ist und es leichter ist, sich dem gemeinsamen Hobby des Segelns zu widmen, wenn sie auch nicht mehr arbeitet (Weil-Motiv). In der Gesamtschau bildet somit ein ganzer Komplex von Weil-Motiven bzw. Weil-Motivkomponenten den Hintergrund für die Konstituierung eines Handlungsentwurfs, wobei einzelne Weil-Motive ggf. auch erst zu einem ganz anderen Zeitpunkt für die Definition der Situation und entsprechend für die Entwicklung eines Handlungsentwurfes relevant werden. So könnte Frau Müller der Renteneintritt schon seit geraumer Zeit von ihrem Arbeitgeber nahegelegt worden sein, weil dieser ohnehin Personal abbauen muss und an „sozialverträglichen“ Lösungen interessiert ist, so dass sie jetzt guten Gewissens ihren Arbeitgeber verlassen kann (Weil-Motiv).

Beispiel 2: Frau Müller reduziert die Arbeitszeit

So könnte Frau Müller in einem alternativen Handlungsentwurf mit Vollendung des 60. Lebensjahres ihre Arbeitszeit um 50 % reduzieren, um sich stärker um ihre beiden Enkeltöchter zu kümmern (Um-zu-Motiv). Wie bereits bekannt tut sie dies vor allem, weil ihre Tochter eine neue Vollzeitarbeitsstelle angetreten hat und nun Hilfe bei der Betreuung ihrer beiden minderjährigen Töchter benötigt (Weil-Motiv). Die Notwendigkeit einer ergänzenden familiären Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist hier wiederum die Voraussetzung für die Verwirklichung des Handlungsentwurfs, aber wiederum nur eine Voraussetzung unter vielen. So verzichtet sie beispielsweise auf den vorzeitigen Ruhestandseintritt, weil sie weiß, dass für jeden Monat des vorzeitigen Ruhestandseintrittes ein Abschlag von 0,3% auf die Höhe ihrer zukünftigen Altersrente vorgenommen wird und eine Kollegin, die im letzten Jahr mit dem vollendeten 60. Lebensjahr in den Ruhestand gegangen ist erhebliche Probleme hat, mit ihrer deutlich geringeren Rente (dauerhafte Minderung um 18%) die monatlichen Aufwendungen zu tragen (Weil-Motiv). Ferner erscheint ihr eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit auch in Hinblick auf das zukünftige Renteneinkommen angemessen zu sein, weil ihr fünf Jahre älterer Ehemann nur eine vergleichsweise geringe Altersrente von 900 € im Monat bekommt (Weil-Motiv). Ein vorzeitiger Ruhestandseintritt kommt für sie auch deshalb nicht in Frage, weil in ihrem direkten Umfeld noch niemand im Ruhestand ist und sie entsprechend nicht zum „alten Eisen“ zählen möchte (Weil-Motiv). Außerdem erscheint ihr ein sofortiger Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand auch ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht angemessen, weil dieser zunächst die Möglichkeit haben sollte, für einen adäquaten Ersatz zu sorgen (Weil-Motiv).

Aus den Beispielen wird deutlich, dass dem konkreten Handlungsakt in der Phänomenologie eine komplexe subjektive Definition der Situation durch den individuellen Akteur selbst vorausgeht. Während sich das konkrete Handlungsziel in der voluntaristischen Handlungstheorie stets aus dem zugrunde liegenden Normen und Wertesystem ableitet, werden das kulturelle System sowie die gesellschaftlichen Strukturen in der Phänomenologie zwar als rahmende, aber nicht zwingend determinierende Einflussfaktoren angesehen. Vielmehr sind hier eine

Reihe von „Weil-“, und „Um-Zu-Motiven“ zu berücksichtigen, die die subjektive Definition der Situation und somit die Handlungsentscheidung beeinflussen. So ist es in den obigen Beispielen vor allem die Notwendigkeit einer familialen Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die Frau Müller in dieser spezifischen Handlungssituation dazu veranlasst, als Handlungsziel die Aufgabe oder Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit zu definieren und nicht eine irgendwie geachtete Früh- oder Spätausstiegskultur, die in ihr das Handlungsziel auslöst, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen. Allerdings erscheint auch aus dieser normativen Perspektive das Handlungsziel „vorzeitiger Ruhestand“ im ersten Beispiel unproblematisch, weil bereits eine Vielzahl der Freunde und Bekannten von Frau Müller vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind bzw. mit dem Gedanken spielen, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, so dass sie hier auch unabhängig von der Kinderbetreuungsfrage mit Vollendung des 60. Lebensjahres das Handlungsziel „vorzeitiger Ruhestandseintritt“ hätte definieren können. Im zweiten Beispiel entspricht das Handlungsziel eines vorzeitigen Ruhestandseintritts demgegenüber nicht den gesellschaftlichen bzw. den in ihren Bezugsgruppen als wünschenswert erachteten Handlungszielen. Das allerdings kein direkter Ruhestandseintritt erfolgt, wird im Verständnis der phänomenologischen Handlungstheorie nicht als zwingende Folge dieser in der Bezugsgruppe dominierenden Werte und Normen angesehen, sondern ergibt sich aus der kombinierten Abwägung der jeweiligen in der Situation wirksamen „weil-Motive“. So erscheint Frau Müller ein vollständiger Rückzug aus dem Erwerbsleben auch ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht als gerecht, weil dieser in der Kürze der Zeit sicherlich keinen adäquaten Ersatz für eine erfahrene Fachkraft finden könnte. Auch die vergleichsweise geringe Altersrente ihres Ehemanns erscheint hier als ein gewichtiger Grund, um die Erwerbstätigkeit trotz gleichzeitiger Wahrnehmung der Enkelkinderbetreuung fortzuführen.

Wie beide Beispiele gezeigt haben, sind bei diesen komplexen Handlungsentscheidungen auch nicht nur einige wenige, sondern eine Vielzahl verschiedener „Weil-Motive“ gegeneinander abzuwägen, so dass aus dem Blickwinkel der phänomenologischen Soziologie zumindest jede komplexere Handlungssituation im Grunde einmalig ist, weil sie sich aus einer Vielzahl möglicher und zum Teil sehr spezieller, in der Einzigartigkeit des einzelnen Akteurs verankerter „Weil-Motive“ zusammensetzt (Schulz-Schaeffer 2007: 99). Deutlich wird aus den Beispielen auch, dass das Handlungsziel in einer Situation (hier vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand, Verringerung der Arbeitszeit, Fortführung der Erwerbstätigkeit mit gleicher Stundenzahl) nicht vorab feststeht, sondern sich erst infolge der Interpretation der Situation und dem damit einhergehenden Abwägungen der verschiedenen „weil-“ und „um-zu Motive“ konkretisiert.

4.4.2 Das Intersubjektivitätsproblem in der Phänomenologie

Die Einzigartigkeit des individuellen Akteurs und die daraus ableitbare Annahme der Einzigartigkeit jeder individuellen Handlungssituation stellt allerdings auch das Kernproblem der phänomenologischen Soziologie dar, da in dieser Lesart, die in der Grundkonzeption wie die utilitaristische Handlungstheorie von einem isolierten rationalen Akteur ausgeht, weder intersubjektives, d.h. sinnhaft aufeinander bezogenes und somit soziales Handeln, noch die Entstehung sozialer Ordnung möglich bzw. erklärbar ist. Den Differenzen in den Erwerbstätigenquoten älterer Menschen liegt somit in der Grundkonzeption der Phänomenologie keine spezifische Systematik, wie beispielsweise der handlungsleitende Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen oder einer ausstiegs- bzw. erwerbsorientierten Altersübergangskultur zugrunde, sondern stellt das zufällige Ergebnis autonom handelnder nutzenmaximierender Individuen dar. Während beide Probleme in der voluntaristischen Handlungstheorie durch die wechselseitige Orientierung der Gesellschaftsmitglieder an einem kohärenten und gemeinsam geteilten kulturellen System weitgehend gelöst werden, ist der subjektive Sinn, den ein individueller Akteur mit einer bestimmten Handlung verbindet in der phänomenologischen Handlungstheorie für Dritte niemals in vollem Umfang zugänglich. Eine Orientierung am Altersübergangsverhalten von Dritten ist in dieser Lesart somit ausgeschlossen, weil es für den Einzelnen nicht möglich ist, die Gesamtheit an handlungsleitenden „weil-Motiven“ der Personen, die sich für einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben entscheiden tatsächlich zu erfassen. Somit bleibt „Fremdverstehen in dem eben dargestellten Sinne des unmittelbaren [und vollständigen] Erfassens fremden gemeinten Sinns [...] ein prinzipiell unerreichbarer ‚Limesbegriff‘ (Schulz-Schaeffer 2007: 99; Schneider 2008: 243). Intersubjektiver Handlungssinn kann daher nur durch die Reduktion der Ansprüche an das Verstehen des Handlungssinns des jeweils anderen, durch Typisierung der Person bzw. der Situation, erzeugt werden:

„Typisierungen ermöglichen die Übernahme der Perspektive des anderen als Akteur einer bestimmten sozialen Kategorie und das Entwerfen des eigenen Handelns unter Berücksichtigung der von ihm als Mitglied dieser Kategorie zu erwartenden Reaktion.“ (Schneider 2008: 244).

Typisierungen enthalten die notwendigen Vereinfachungen, die es ermöglichen, fremden Sinn ohne vollständige Kenntnis der biographischen Situation und der spezifischen Handlungspläne einer Person verstehen zu können (Schneider 2008: 244f). Über die einzelne soziale Beziehung hinaus lassen sich Typisierungen auch zu Typen des Handlungsablaufes erweitern, die nur noch mit bestimmten Situationen verbunden sind (Schneider 2008: 246). So wird nur noch auf den Typus des älteren Arbeitnehmers/der älteren Arbeitnehmerin in der Übergangs-

situation vom Erwerbsleben in den Ruhestand abgestellt und nicht auf die Frage, ob es sich bei dieser Person, um einen Schreiner, Dachdecker, Lehrer oder Hochschulprofessor handelt.

Intersubjektivität im Handeln kann allerdings nicht allein durch die Reduzierung der Ansprüche an das Verstehen der Handlungen Dritter mittels Typisierungen realisiert werden. Ferner setzt das sinnhafte aufeinander Beziehen voraus, dass die Akteure bestimmte Handlungssituationen in ganz ähnlicher Weise definieren. Dieses zweite Problem wird in der Phänomenologie durch den Rückgriff auf die Generalthese der wechselseitigen bzw. reziproken Perspektiven gelöst, die sich aus zwei miteinander verbundenen Idealisierungen zusammensetzt, nämlich der Idealisierung der Austauschbarkeit von Standpunkten und der Idealisierung der Übereinstimmung von Relevanzsystemen (Schneider 2008: 249). Erstere idealtypische These behauptet, dass die Differenz im Erleben zwischen den einzelnen Akteuren einer Gesellschaft dadurch überbrückt wird, dass ego selbstverständlich davon ausgeht, „dass der andere Mensch ein alter ego ist, also ein Bewusstsein besitzt, in dem aktuelles Erleben und reflexive Zuwendung zu erlebten Erlebnissen grundsätzlich in der gleichen Weise ablaufen wie bei dem ich selbst“ (Schulz-Schaeffer 2007: 100):

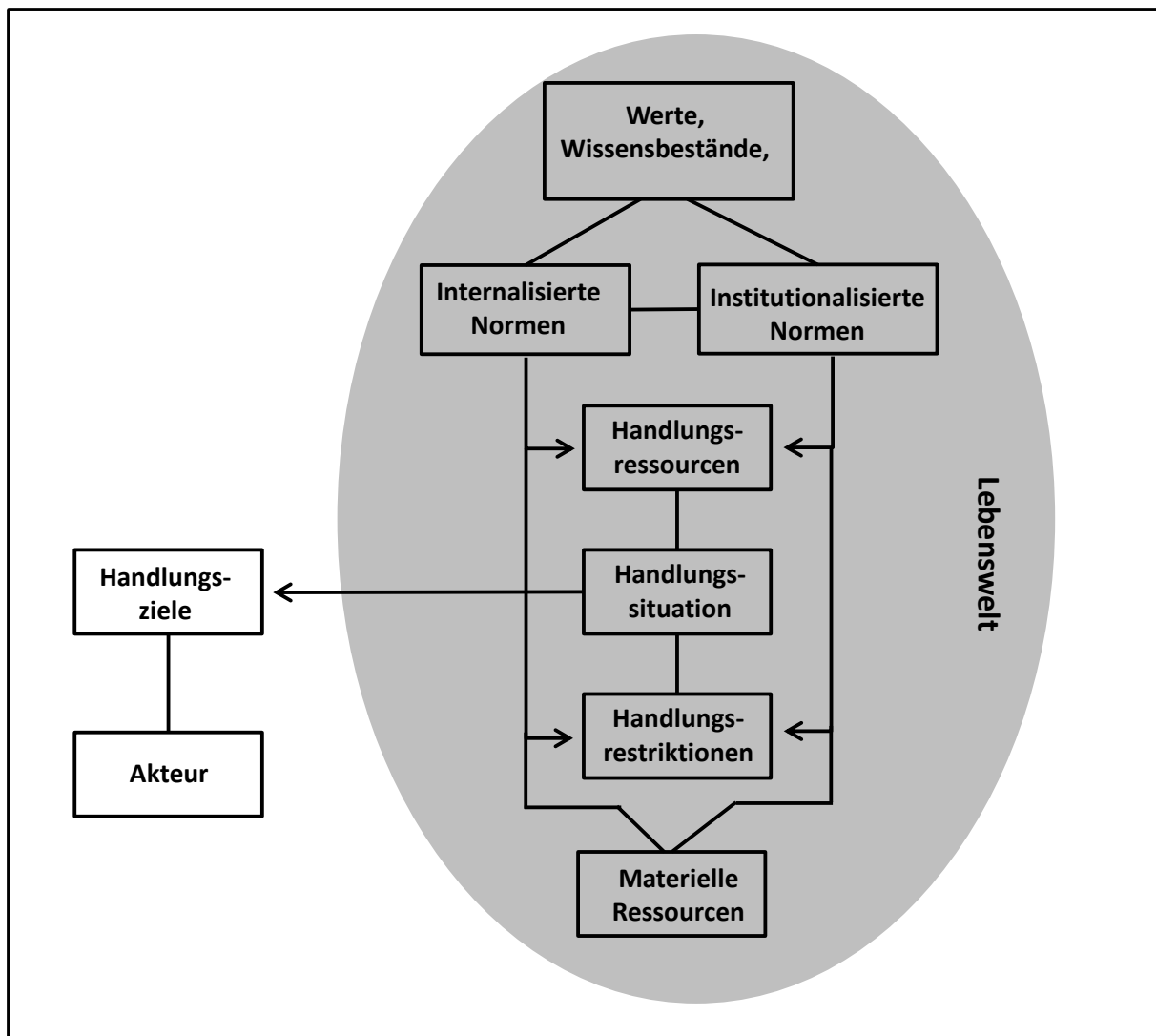
„Ich setze es als selbstverständlich voraus, dass mein Mitmensch und ich typisch die gleichen Erfahrungen von der gemeinsamen Welt machen würden, wenn wir unsere Plätze austauschten, wenn sich also mein ‚Hier‘ in sein ‚Hier‘ und sein ‚Hier‘, für mich jetzt noch ein ‚Dort‘, in mein ‚Hier‘ verwandelte.“ (Schütz 1971: 365)

Durch den Perspektivenwechsel wird der Andere nicht als einzigartiges Individuum mit spezifischen Zielen und Absichten und einer einzigartigen Biographie angesehen, sondern als durchschnittlicher Repräsentant der Gesellschaft oder sozialen Gruppe, der Ego und Alter angehören. Diese Reduzierung Dritter auf durchschnittliche Repräsentanten der Gesellschaft kann allerdings nicht ohne Inkaufnahme von Informationsverlusten vorgenommen werden. Mit anderen Worten: Die Wechselseitigkeit der Perspektiven kann nie mehr als eine Annäherung an die subjektive Sinndeutung bzw. die subjektive Definitionssituation des anderen sein. Dies wird aus den oben aufgeführten Beispielen ebenfalls sehr deutlich. So ist es aufgrund der Vielzahl an möglichen „Weil“-Motiven bei der Altersübergangsentscheidung für den Beobachter nahezu ausgeschlossen, sich vollständig in die Situation von Frau Müller hinein zu versetzen.

Die zweite idealisierende These hat ihren Ursprung in der bereits dargestellten Annahme, dass sich jeder Handelnde in jedem Moment in einer einzigartigen biographisch bestimmten Situation befindet und aufgrund dieser Einzigartigkeit der Situation individuelle Zielsetzungen und Interessen verfolgt, die sich nicht zwangsläufig mit denjenigen der anderen Akteure decken

müssen. Die sich daraus ergebenden differierenden Gesichtspunkte, unter denen Personen, Dinge, Ereignisse für uns bzw. für die anderen Akteure relevant werden, werden allerdings durch die Annahme eines gemeinsamen Relevanz- und Deutungsrahmens in einer Gesellschaft relativiert. Dieser Deutungsrahmen stellt einen, wenn nicht den zentralen Bestandteil der Lebenswelt der individuellen Akteure dar. Die Lebenswelt besteht aus all jenen Typisierungen, Idealisierungen, Erfahrungen und kollektiven Wissensbeständen die von den Menschen in ihrer gemeinsamen Praxis geteilt und verwendet werden und stellt entsprechend den Ort der Realitätskonstruktionen der Menschen dar (Münch 2007: 201; Abbildung 4.3).

Abbildung 4.3: Der lebensweltliche Bezugsrahmen in der Phänomenologie



Quelle: Eigene Darstellung

Sie ist somit ein Teil der objektiven Struktur des Handelns, die dem Individuum in seinem subjektiv motivierten Handeln Zwänge auferlegt aber auch Mittel zur Verfügung stellt, um bestimmte Handlungsziele zu erreichen (Münch 2007: 203). Den zentralen Kern der Lebenswelt stellt das als kollektiv geteilt unterstellte Erfahrungs- und Alltagswissen der Individuen

und somit die innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenhanges kulturell geprägten Wissensbestände dar, die entweder im Zuge der Sozialisation in den individuellen Wissensvorrat der Individuen aufgenommen wurden, oder als Folge ihrer Institutionalisierung handlungsbedingend auf das Individuum einwirken. Dieses „lebensweltliche Wissen ist dann der unbefragte und sozial geteilte Hintergrund der interaktiv immer wieder neu erzeugten und auch deshalb dann gemeinsamen Definition von Situationen [...]“ (Esser 2001: 403). Garfinkel (1962: 76) spricht im Zusammenhang mit dem lebensweltlichen Wissen von „common sense knowledge of social structures“. Die Lebenswelt als gemeinsames Relevanzsystem ist allerdings räumlich (und ggf. auch zeitlich) begrenzt. Je größer der Grad der Intimität zwischen den individuellen Akteuren ist, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass sie über einen gemeinsamen Relevanz- und Deutungsrahmen bei der Definition bestimmter Handlungssituationen verfügen. Mit steigendem Anonymisierungsgrad muss dagegen auf deutlich stärker abstrahierende Typisierungen zurückgegriffen werden, so dass bei einem hohen Anonymitätsgrad ein wechselseitiges Verstehen auch misslingen kann.

„Soziale Gemeinschaften verfügen jeweils über ein für sie charakteristisches System von Relevanzen und darauf zugeschnittener Typisierungen. Dieses System ist Teil ihrer Überlieferung und wird in der Ontogenese jedes Mitgliedes neu angeeignet. Es ist weder frei von Widersprüchen, noch ist es statisch. Es unterliegt Veränderungen im Wechsel der Generationen und bildet eine wesentliche Quelle sozialen Wandels [...]. In dem Maße, in dem die Relevanzsysteme verschiedener Gemeinschaften voneinander abweichen, unterscheiden sie sich auch in den Mustern akzeptierten Handelns und Welterlebens mit der Folge, dass die Unterstellung der Austauschbarkeit der Perspektiven in der Interaktion zwischen den Angehörigen verschiedener Gemeinschaften mit erhöhter Wahrscheinlichkeit scheitert und die Verständigung misslingt.“ (Schneider 2008: 251)

Im Rahmen der Altersübergangssituation wird die Lebenswelt insbesondere durch die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs sowie die Altersübergangskultur bestimmt. Während Erstere im Regelfall innerhalb von Ländergrenzen Gültigkeit besitzen, bezieht sich der kulturelle Bezugsrahmen der Lebenswelt allerdings nicht zwingend auf alle Gesellschaftsmitglieder, sondern kann auch kleinräumlichere Muster sowie Familien- und Freundschaftsnetzwerke umfassen. Ein auf den Altersübergang bezogenes Beispiel stellen berufsgruppenspezifische Lebenswelten dar. So kann ein (vorzeitiger) Ruhestandseintritt für hochqualifizierte Professionen, wie Hochschulprofessoren oder Wirtschaftsmanager durchaus mit einem Verlust an sozialer Wertschätzung einhergehen, so dass sich in diesen Berufsgruppen eher eine erwerbsorientierte Altersübergangskultur entwickelt hat, während sich in körperlich besonders belastenden Berufsfeldern oder bei Berufen, die ein eher geringeres Quali-

fikationsniveau voraussetzen, eher eine ausstiegsorientierte Altersübergangskultur etabliert hat (vgl. dazu auch Abschnitt 5.3).

4.4.3 Die Entstehung sozialer Ordnung: Von der Phänomenologie zur Ethnomethodologie

Es ist deutlich geworden, dass intersubjektiver Sinn in der Phänomenologie nur durch die Konstruktionsleistungen der Akteure hergestellt werden kann, die die Differenzen im Sinnverstehen zwischen den einzelnen Individuen mittels Typisierungen und durch die Übernahme der Perspektive des Anderen überbrücken, ohne sie allerdings jemals vollends eliminieren zu können. Anders als in der voluntaristischen Handlungstheorie, in der die Übereinstimmung zwischen intendiertem und verstandenem Handlungssinn durch ein kohärentes, d.h. widerspruchsfreies und von allen gleichermaßen geteiltes kulturelles System gewährleistet erscheint, muss die annähernde Übereinstimmung der wechselseitigen Sinnzuweisungen in der Phänomenologie durch die Teilnehmer einer Interaktion von Ereignis zu Ereignis neu hergestellt werden. Intersubjektives Verstehen ist also aus dem Blickwinkel der Phänomenologie nicht etwas, dass selbstverständlich angenommen werden kann, sondern ergibt sich vielmehr als Produkt eines kontinuierlichen, interaktiven Erzeugungsprozesses. Aufgrund der angenommenen Gleichberechtigung der in einer Handlungssituation zu berücksichtigenden „Um-zu“ und „Weil-Motive“ und dem daraus ableitbaren Fehlen einer dominanten strukturierenden Randbedingung, erscheint dieser Konstruktionsprozess allerdings recht brüchig, weil die individuellen Motivlagen von Situation zu Situation variieren können. Entsprechend lässt sich die Existenz stabiler sozialer Ordnungsmuster, wie es eine geringe oder hohe Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist, nicht direkt über die Phänomenologie erklären. Vielmehr bedarf es dazu eines Rückgriffes auf theoretische Erweiterungsansätze, wie die auf Garfinkel (1967) zurückgehende Ethnomethodologie, die sich als Versuch verstehen lässt, die zentralen Ansätze der voluntaristischen und der phänomenologischen Handlungstheorie zu verbinden. Bei diesem Versuch grenzt sie sich allerdings stark von der strukturfunktionalistischen Annahme eines stabilen und widerspruchsfreien Systems von kulturellen Werten und daraus abgeleiteten sozialen Normen, das von allen Gesellschaftsmitgliedern in gleicher Weise geteilt wird und die Handlungen der individuellen Akteure zumindest in letzter Konsequenz determiniert, ab (Abels 2009: 88). Ebenso wie bei der Phänomenologie liegt der Ethnomethodologie vielmehr die Annahme zugrunde, dass die Kommunikation und die Kooperation zwischen den Akteuren nicht allein auf der Grundlage von Werten und normativen Regeln funktioniert, sondern stets die Interpretations- und Abstimmungsleistungen der Akteure in der jeweiligen Handlungssituation voraussetzt. Somit bildet die bereits im Rahmen der Phänomenologie darge-

stellte intersubjektiv koordinierte Interpretation der Handlungssituation auch in der Ethnomethodologie „die konstitutive Voraussetzung jeder Interaktion“ (Schneider 2009: 27). Diese Sichtweise resultiert vor allem aus der Annahme, dass Regeln (Gesetze, Verordnungen) aufgrund ihres allgemeinen Charakters zwangsläufig von den Besonderheiten der Einzelsituation abstrahieren und somit für einzelne Akteure oder unterschiedliche soziale Gruppen von unterschiedlicher Relevanz sein können. Dies lässt sich besonders plastisch an der in Deutschland weiterhin anhaltenden Diskussion um die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr verdeutlichen. So stellen einige Autoren durchaus in Zweifel, dass alle älteren Erwerbstätigen durch die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auch tatsächlich länger im Erwerbsleben verbleiben (vgl. zur Diskussion Bäcker et al. 2009: 145ff; Brussig et al. 2011: 5ff; Brussig 2010c). Als Argument wird dabei häufig ins Feld geführt, dass es vielen Arbeitnehmern aufgrund der hohen Belastungen in ihren spezifischen Berufsfeldern weder möglich noch zuzumuten ist, bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres weiterzuarbeiten. Bereits heute zeigen entsprechende Studien, dass die Erwerbsbeteiligung im höheren Alter in hohem Maße vom ausgeübten Beruf abhängt (Brussig et al. 2011; Brussig 2010c):

„Während Personen sowohl in einfachen als auch in qualifizierten manuellen Berufen (z.B. Bauarbeiter oder Industriemechaniker) überdurchschnittlich häufig ihre Beruf nicht mehr ausüben, ist in Managerberufen (z.B. Geschäftsführer, Bereichsleiter), aber auch in einfachen Dienstleistungen (z.B. Raum- und Gebäudereiniger/innen) die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, erwerbstätig zu sein.“ (Brussig 2010c: 1)

Im Rahmen der Situationsinterpretation wird von den Akteuren entsprechend ein Urteil darüber erforderlich, ob die aktuelle Situation zu der Klasse von Situationen gehört, für die die Regel zwingend relevant ist oder nicht. Im Falle des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand sind die gesetzlich fixierten Altersgrenzen und Wartezeiten bspw. nur insofern von Relevanz, als dass vor ihrem Erreichen kein Anspruch auf eine staatliche Lohnersatzleistung aus Altersgründen besteht. Entsprechend steht es zum einen jedem frei, seine Erwerbstätigkeit zu beenden und von den individuellen Ersparnissen, privaten Vermögenseinkünften oder dem Erwerbseinkommens des Lebenspartners, der Kinder oder der nahen Verwandten zu leben. Zum anderen gibt es in zahlreichen europäischen Ländern im Falle einer Berufsunfähigkeit bzw. im Falle einer teilweisen oder vollständigen Erwerbsminderung alternative Sozialleistungssysteme, über die der Lebensunterhalt bestritten werden kann. Entsprechend erklären nicht kulturelle und strukturelle Randbedingungen allein das Handeln, „sondern die Ordnungsleistungen, die die Akteure bei der Strukturierung ihrer Interaktionssituation erbringen“ (Abels 2009: 88) und entsprechend wird die in der voluntaristischen Handlungstheorie bzw.

später auch im Strukturfunktionalismus transportierte Vorstellung, „dass die Interpretation und Anwendung der Regeln in konkreten Situationen als Randphänomen behandelt und aus der soziologischen Analyse ausgeblendet werden könnte, [...] verworfen“, weil es aus der Perspektive der Ethnomethodologie (wie auch aus der Perspektive der Phänomenologie) niemals „eine vollständige Deckungsgleichheit zwischen verschiedenen Situationen“ geben kann. Und da entsprechend „jede neuerliche Befolgung einer Regel auf veränderte Bedingungen trifft, wird sie [...], immer ‚ein weiteres erstes Mal angewandt‘“ (Schneider 2009: 28). Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass soziale Ordnung nur durch die kontinuierliche Abstimmung der Interpretation von Normen zwischen den Gesellschaftsmitgliedern hergestellt werden kann. Damit gibt die Ethnomethodologie der Möglichkeit Raum, dass unterschiedliche Interpretationsgemeinschaften innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenhanges entstehen können, zwischen denen bestehende normative Regeln auf unterschiedliche Weise interpretiert werden. Dementsprechend ist von gruppenspezifischen Situationsdefinitionen auszugehen. Während im Strukturfunktionalismus ein widerspruchsfreies System von kulturellen Werten und daraus abgeleiteten sozialen Normen und ein uniformes Handeln entlang dieses Systems angenommen wird, wird sowohl in der Phänomenologie als auch in der Ethnomethodologie ausdrücklich die Möglichkeit von Konflikten betont, die sich aufgrund divergierender Norm- und Wertvorstellungen verschiedener sozialer Gruppen ergeben. Somit kann auch die Art und Weise, wie ein individueller Akteur eine spezifische Norm deutet, durch den Wechsel der gesellschaftlichen Bezugsgruppe variieren (Schneider 2009: 37f). Aufgrund dieser leitenden Prämisse der Interpretationsbedürftigkeit jedweder Handlungssituation verlagert sich die Lösung des Ordnungsproblems von der normativen auf die kognitive Ebene, da die intersubjektive Deutung und Anwendung von Normen in erster Linie von kollektiv geteilten Wissensbeständen abhängt.

„Dieses Strukturwissen beinhaltet nicht nur Vorstellungen von der Ordnung des Alltags, sondern auch Vorstellungen vom richtigen Handeln in dieser Ordnung, einer gemeinsamen Kultur.“ (Abels 2009: 90)

Die gemeinsame Kultur, die in der Phänomenologie einen zentralen Bestandteil der Lebenswelt darstellt, steht in der Ethnomethodologie für die „gesellschaftlich gebilligten Tatsachen des Lebens [...], die jedes engagierte und vertrauenswürdige Gesellschaftsmitglied [...] kennt [...], und für die Annahme, dass es gesellschaftlich gebilligte Beweggründe, zu handeln und Beziehungen zu anderen aufzunehmen [...] gibt“ (Abels 2009: 90). Diese impliziten Vorstellungen finden ihren Ausdruck dann, ähnlich wie in der Phänomenologie, in Erwartungen. Bezogen auf die Altersübergangssituation bedeutet dies, dass jedem individuellen Akteur in der

Situation genau bewusst ist, ob ein, ggf. institutionell möglicher, Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand von den anderen Gesellschaftsmitgliedern gebilligt wird und somit nicht mit unangenehmen Nebenfolgen wie bspw. dem Verlust an sozialer Wertschätzung einhergeht. Entlang der im einleitenden Kapitel dargestellten Erwerbstätigenquoten ist daher zu erwarten, dass sich in Ländern mit einer vergleichsweise starken Erwerbsbeteiligung älterer Menschen auch eine entsprechend erwerbsorientierte Altersübergangskultur identifizieren lässt, weil die möglichst lange Beteiligung am Erwerbsleben gesellschaftlich erwartet wird. Eine ausstiegsorientierte Altersübergangskultur kann demgegenüber in Ländern mit einer geringen Erwerbstätigenquote Älterer vermutet werden (vgl. Hypothese 1 in Abschnitt 5.4). Deutlich wird hier die auch im Rahmen der Ethnomethodologie angenommene Gültigkeit der Generalthese der reziproken Perspektiven (Abschnitt 4.4.2).

In der Gesamtschau der referierten Kritikpunkte zeigt sich, dass der an Parsons (1951, 1968) gerichtete und etwas überspitzt formulierte Vorwurf, er produziere in seiner Sozialtheorie so genannte „cultural dopes“ insbesondere einen zentralen Kritikpunkt widerspiegelt, nämlich die darin vorgenommene Vermengung der kognitiv-interpretativen mit der normativen Dimension. So behandelt Parsons (1968) das Wissen, das als kultureller Hintergrund für die Deutung von Normen in Anspruch genommen werden muss, als ein gemeinsam geteiltes System von Überzeugungen, das ebenfalls über den Sozialisationsprozess internalisiert wird. Wenn dann gleichzeitig auch das voraussetzende Wissen für die Interpretation kultureller Werte und normativer Regeln im Zuge der Sozialisation vermittelt und verinnerlicht wurde, dann ist die übereinstimmende Definition der Handlungssituation die zwingende Folge – allerdings nur, wenn gleichzeitig die Annahme zutrifft, dass die internalisierten Überzeugungen (bzw. die tradierten kollektiven Wissensbestände) auch zukünftig und bis in alle Zeit geeignet sind, um die korrekte Anwendung der die jeweilige Handlungssituationen tangierenden normativen Regeln festzulegen. Die in dieser theoretischen Konstruktion des Verhältnisses von Kultur und Handeln zum Ausdruck kommende „Marginalisierung der Interpretationsleistungen“ der Akteure selbst, lässt entsprechend die in der Ethnomethodologie und der Phänomenologie (hier in Form der „Lebenswelt“) so bedeutsamen Strukturen der Alltagswelt verschwinden, die in diesem konkurrierenden Theorieverständnis die Voraussetzung für die Reproduktion sozialer Ordnung sind. Im Gegensatz dazu ist sowohl in der Ethnomethodologie als auch in der Phänomenologie die subjektive Interpretation von Normen durch die individuellen Akteure der essentielle Kern jedweder Handlung. Kulturelle Werte und soziale Normen haben in diesem Verständnis zwar eine strukturierende, aber keine determinierende:

„Die Hervorhebung der grundsätzlichen Interpretationsbedürftigkeit von Regeln ist das zentrale Vehikel, durch das er [Alfred Schütz; AJ] zu Parsons Distanz gewinnt. Behandelt man dieses Problem nicht als Randphänomen, das entweder vernachlässigt oder auf bestimmte Bereiche beschränkt werden kann, dann verlieren normative Regeln die Fähigkeit, das Verhalten der Akteure zu regulieren. [...]. Die Folge ist, dass die Erzeugung koordinierten Verhaltens durch kulturelle Normen nicht mehr hinreichend erklärt werden kann, ja dass es nicht einmal mehr möglich ist, die Bedeutung kultureller Normen unabhängig von der je spezifischen und an die lokale Anwendungssituation gebundenen Interpretation dieser Normen zu identifizieren. Die Existenz kultureller Vorgaben muss deshalb nicht bestritten werden. Solche Vorgaben verlieren jedoch dramatisch an Relevanz, liegt der Schwerpunkt der Bedeutungskonstruktion doch nun in der je aktuellen Interaktion.“ (Schneider 2009: 51)

Die Notwendigkeit der eigenständigen Betrachtung der Interpretationsleistungen der Akteure wird vor allem damit begründet, dass sich die Interpretation der Handlungssituation nicht allein auf die situationsspezifische Auslegung bestehender Regelungen beschränkt. Vielmehr stellt der Rückgriff auf vergangene Erfahrungen, die im Falle von widersprüchlichen oder zu allgemeinen situationsspezifischen Regeln als Präzedenzfälle dienen und somit mögliche Kooperationsprobleme beheben können, sowie der sinnhafte Bezug auf das Verhalten anderer Mitglieder der Lebenswelt (hier zu verstehen im Sinne von Peer Group) eine eigenständige und vor allem jenseits der konkreten Regelanwendung bestehende Interpretationsleistung der Akteure in der spezifischen Handlungssituation dar. Die Interpretationsleistung der Akteure geht damit deutlich über die reine Anwendung explizit vorgegebener Regeln hinaus. Durch den ständigen Einbezug vergangener Erfahrungen, die je nach biographischer Situation und sozialer Stellung in der Lebenswelt zwischen den Personen variieren können und die explizite Annahme einer (sub)gruppenspezifischen Intersubjektivität, werden im Rahmen der Interpretation der Situation durch die individuellen Akteure neue Erwartungen und Regeln auf dem Wege der deutenden Verallgemeinerung von Erfahrungen und intersubjektiven Sinnzusammenhängen generiert (Schneider 2009: 51).

4.4.4 Zusammenfassung und kritische Reflexion

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der zentrale Unterschied zwischen den interpretativen Theorieansätzen und der voluntaristischen Handlungstheorie vor allem in der unterschiedlichen Gewichtung kultureller Werte und kulturell geprägter Normen in der spezifischen Handlungssituation zu sehen ist. Während Parsons (1968) kulturelle Werte und kulturell geprägte soziale Normen in letzter Konsequenz als die maßgeblich determinierenden Einflussfaktoren auf die subjektive Definition der Handlungssituation ansieht, die Kultur also gegenüber anderen situationsspezifischen Parametern bzw. situationsspezifischen „Weil-, und

„Um-zu-Motiven“ „überhöht“ wird (Schimank 2002: 44), wird die Konstitution von Handlungsentwürfen in den interpretativen Theorieansätzen als Folge einer immer wieder aufs Neue stattfindenden subjektiven Interpretation der Situation angesehen. Die Notwendigkeit der ständigen Neudefinition einer Handlungssituation wird dabei zum einen durch ihre Einzigartigkeit (in Hinblick auf die biographische Situation, die unterschiedlichen Motivlagen, die soziale Stellung und die Verfügbarkeit über materielle Ressourcen der Interaktionspartner) und zum anderen aus der daraus im Grunde ableitbaren Annahme, dass normative Regeln nur allgemeine Handlungserwartungen in einer Situation vorschreiben können und entsprechend in Bezug auf die jeweils spezifische Handlungssituation „grundsätzlich lückenhaft“ sein müssen, begründet (Schneider 2009: 51). Entsprechend wird Werten und Normen „lediglich“ der Status von Handlungsbedingungen und -restriktionen zugewiesen, „die ein Akteur ignorieren kann, sofern er dazu bereit ist, die Sanktionen in Kauf zu nehmen, mit denen er bei normabweichendem Verhalten rechnen muss“ (Schneider 2008: 283).

„In diesem Sinne gibt es aber keine Norm, die nicht in ‚Bedingungen‘ oder ‚Mitteln‘ zerlegt werden könnte. Denn jede Norm fordert die Unterwerfung des Normadressaten und impliziert irgendeine Form der Strafe für Nicht-Unterwerfung. Wer willens ist, die faktischen, rechtlichen oder moralischen Sanktionen auf sich zu nehmen [...], der ist frei, eine Norm zu missachten. [...] Mit anderen Worten: Interpretiert man den Begriff des normativen Werts strikt vom Gesichtspunkt des handelnden Subjekts aus, ist nicht zu sehen, warum sich die Wahl zwischen Mitteln und Zwecken, die durch einen normativen Wert geleitet wird, unterscheiden sollte von irgendeiner anderen Wahl, die mit einem solchen Wert nichts zu tun hat.“ (Schütz und Parsons 1977: 47)

Darüber hinaus wird das individuelle Motivsystem und somit auch das Normen und Wertesystem einer Gesellschaft, das in den interpretativen Ansätzen ja lediglich als eines von mehreren Elementen des Motivsystems angesehen wird als zeitlich und räumlich instabil angesehen, woraus folgt, dass es keinen spezifischen Fixpunkt des Handelns, wie es das kulturelle System in der voluntaristischen Handlungstheorie nun einmal ist, geben kann (Schneider 2008: 283). Die in der voluntaristischen Handlungstheorie behauptete doppelte Bedeutung von Kultur für das Handeln der Individuen wird in der Phänomenologie also explizit verneint.

Somit erscheinen die interpretativen Theorieansätze aufgrund ihrer starken Fokussierung auf die Handlungsebene und die dort stattfindenden Interpretations- und Interaktionsprozesse zwar durchaus geeignet, um sowohl die zentralen Kritikpunkte an der Theorie der dominanten Ideologie als auch der voluntaristischen Handlungstheorie, nämlich die angenommene Kohärenz von Kultur, Struktur und Handeln bei entsprechend angenommener Uniformität des Handelns zu beseitigen. Allerdings ergibt sich hier nunmehr das gegensätzliche Problem: Denn während in der voluntaristischen Handlungstheorie kulturelle Werte und normative Re-

geln gegenüber der individuellen Interpretationsleistung der Akteure „überhöht“ werden und sowohl individuelles Handeln und Intersubjektivität, als auch die Entstehung sozialer Ordnung maßgeblich aufgrund des determinierenden Einflusses von kulturellen Werten und normativen Regeln erklärt wird, stellen individuelles Handeln, Intersubjektivität und soziale Ordnung nach dem Verständnis der interpretativen Theorieansätze stets das Ergebnis einer immer wieder aufs Neue stattfindenden Interpretation der jeweiligen Handlungssituation dar, durch die die bestehende soziale Ordnung entweder immer wieder aufs Neue reproduziert, oder völlig neu konstruiert werden kann. In diesem Verständnis lässt sich Kultur dann am besten in Anlehnung an Wimmer (1996: 407) als ein „offene[r] und instabile[r] Prozess des Aushandelns von Bedeutungen [...]“ verstehen, „der bei einer Kompromissbildung zur Abschließung sozialer Gruppen führt“. Eine derartige Definition trägt zwar auf der einen Seite deutlich stärker als andere Definitionen der Tatsache Rechnung, dass es sich beim kulturellen System einer Gesellschaft nicht einfach um ein System von Werten handelt, sondern dass dieses System auch Gegenstand von Aushandlungsprozessen zwischen Akteuren ist (Pfau-Effinger 2000: 64). Auf der anderen Seite wird in den interpretativen Ansätzen die Bedeutung von langfristig tradierten kulturellen Werten, normativen Regeln und materiellen sowie sozialen Strukturen jedoch zu stark marginalisiert. Dies gilt sowohl für die Orientierungsfunktion normativer Regeln, als auch für die Möglichkeit ihrer gesellschaftlichen Neudefinition und in diesem Kontext in besonderem Maße für die Altersübergangssituation. So sehen die institutionellen Rahmenbedingungen in allen hier untersuchten Ländern die Möglichkeit eines Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand nur dann vor, wenn spezifische Bedingungen erfüllt sind. In der Regel handelt es sich dabei um das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze sowie die Erfüllung einer bestimmten Warte- oder Mindestversicherungszeit. Natürlich ist den individuellen Akteuren eine vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit sowie der Übergang in den „informellen“ Ruhestand freigestellt, wenn es in der spezifischen Situation als opportun erscheint. Allerdings besteht dann bis zur Erfüllung der formellen Bezugsbedingungen kein Anspruch auf eine staatliche Alterssicherungsleistung, so dass diese Option nur Personen offensteht, die über ausreichend eigene materielle Ressourcen oder hinreichend andere Einkommensquellen verfügen, um ihren Lebensunterhalt auch ohne Erwerbsarbeit bestreiten zu können. In vielen Ländern sind Wahlmöglichkeiten in Hinblick auf den institutionell vorgegebenen Zeitpunkt des Altersübergangs überdies mit Kosten verbunden. So wird in der Mehrheit der Untersuchungsländer im Falle eines vorzeitigen, d.h. vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze erfolgenden, Altersübergangs ein (dauerhafter) Abschlag auf die Höhe der späteren Alterssicherungsleistung vorgenommen (vgl. dazu Abschnitt 6.1).

In der Gesamtschau erweisen sich somit alle drei vorgestellten theoretischen Ansätze als problematisch, da die Konzeption des Verhältnisses von Kultur, Struktur und Handeln entweder einseitig struktur- bzw. kulturtheoretisch, oder einseitig handlungstheoretisch ist. So wird sowohl in den neomarxistischen Theorieansätzen als auch in der voluntaristischen Handlungstheorie ein Akteur produziert, der sich den strukturellen und kulturellen Vorgaben entweder aus eigenem Interesse (voluntaristische Handlungstheorie) oder aufgrund der systemischen Zwänge (These der dominanten Ideologie) vollständig fügt. Die interpretativen Ansätze kreieren demgegenüber einen vollständig individualisierten Akteur, der kulturelle Werte und normative Regeln bzw. die daraus ableitbaren gesellschaftlichen Erwartungen im Rahmen seiner Situationsdefinition zwar durchaus berücksichtigt, in letzter Konsequenz aber doch nach Zweck-Mittel-Gesichtspunkten handelt. Ausgeblendet wird dabei, dass soziale Normen nicht allein das Ergebnis interaktiver Aushandlungsprozesse der Gesellschaftsmitglieder sind, sondern auch gesellschaftliche Machtrelationen widerspiegeln. Entsprechend wohnt gewissen sozialen Normen ein erhebliches Sanktionspotenzial inne und zwar sowohl in Hinblick auf die materielle (versicherungsmathematische Abschläge, Geldbußen) als auch die körperliche Sanktionierung abweichenden Verhaltens (Freiheitsentzug oder (im Extremfall) die gesellschaftlich dann legitimierte Beendigung des Lebens). Diese zentralen Kritikpunkte an allen drei theoretischen Ansätzen werden im folgenden Zitat von Archer (2010: 225), das die dargestellten Theorien überdies auch noch einmal in sehr guter Weise reflektiert, deutlich:

„For any theorist, except the holist, social structure is ultimately a human product, but for any theorist, except advocates of psychologism, this product in turn shapes individuals and influences their interaction. However successive theoretical developments have tilted either towards structure or towards action, a slippage which has gathered in momentum over time. Initially this meant that one element became dominant and the other subordinate: human agency had become pale and ghostly in mid-century functionalism, whilst structure betook an evanescent fragility in the re-flowering of phenomenology. Eventually certain schools of thought repressed the second element almost completely. On the one hand structuralist Marxism and normative functionalism virtually snuffed-out agency – the acting subject became increasingly lifeless whilst the structural or cultural components enjoyed a life of their own, self-propelling or self-maintaining. On the other hand interpretative sociology busily banished the structural to the realm of objectivation and facticity – human agency became sovereign whilst social structure was reduced to supine plasticity because of its constructed nature.”

Es erscheint somit zielführender, ein Wechselverhältnis zwischen den drei Ebenen anzunehmen und somit die Kerngedanken der einzelnen Theorieansätze miteinander zu verbinden, wie es bspw. in konstitutionstheoretischen und sozialkonstruktivistischen Ansätzen (Archer 1996, 2010; Giddens 1988; Lockwood 1964, 1970) oder im Modell der soziologischen Erklä-

runge umgesetzt ist (Esser 1990; 1996, 2001; 2004). Die Annahme eines Wechselverhältnisses impliziert dabei eine relative Autonomie der drei Ebenen. Das heißt, dass Kultur jenseits ihrer institutionellen Manifestationen autonom entwicklungsfähig ist und in einen Widerspruch zu den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs geraten kann. Die autonome Weiterentwicklung der altersübergangsbezogenen Institutionen kann dabei entweder aufgrund von Machtunterschieden oder durch externe Determinanten, wie bspw. den demographischen Wandel oder die derzeit vorherrschende Finanzkrise erklärt werden. Entsprechend wird für die folgende theoretische Modellierung eines Altersübergangsmodells, das das kulturelle System als eigenständige und von den Regeln und Ressourcen losgelöste Einflussgröße betrachtet, ein Wechselverhältnis zwischen Kultur, Struktur und Handeln angenommen. Die Modellierung findet dabei entlang des Modells der soziologischen Erklärung statt. Dieses Modell bietet sich aus dreierlei Gründen als zentraler theoretischer Bezugspunkt für die Konstruktion eines soziologischen Altersübergangsmodells an. Erstens erscheint es durch seine Makro-Mikro-Makro-Struktur gut geeignet, um die Wechselbeziehung zwischen Kultur, Struktur und Handeln zu modellieren. Zweitens enthält es bereits in seiner Grundstruktur elementare Teile der referierten handlungstheoretischen Ansätze, so dass nur marginale Modifikationen nötig werden, um das hier dargestellte theoretische Verständnis abzubilden. Im Gegensatz zur Theorie der Strukturierung (Giddens 1988) und zur morphogenetischen Handlungstheorie (Archer 2010) enthält das Modell der soziologischen Erklärung drittens bereits in seiner Grundstruktur eine spezifische Regel, nach welchen Mechanismen die Selektion einer bestimmten Handlung nun tatsächlich erfolgt und gibt entsprechend nicht nur darüber Auskunft, wie die Handlungsentwürfe im Zuge der subjektiven Definition der Situation kreiert werden, sondern auch, nach welchen Kriterien und Regeln der „richtige“ Handlungsentwurf ausgewählt wird.

Bevor jedoch das Modell der soziologischen Erklärung in den Abschnitten 5.2 und 5.3 detailliert dargestellt und auf die Altersübergänge bezogen wird, beginnt das folgende Kapitel 5 zunächst mit der abschließenden Antwort auf die Frage, wie in dieser Arbeit Kultur und Altersübergangskultur definiert werden.

5. Die Altersübergangskultur als Bestandteil des Altersübergangsmodells

5.1 Altersübergangskulturen im Kontext des Kulturverständnisses dieser Arbeit

In der Soziologie ist es unstrittig, dass der Lebenslauf und die ihn strukturierenden Lebensphasen eine soziale Konstruktion darstellen, d.h. wesentlich in gesellschaftlichen Interaktionsprozessen definiert werden. Daraus folgt, dass sich die Frage nach kulturellen Unterschieden zwischen einzelnen Gesellschaften im Umgang mit Alter und dem Alterungsprozess in erster Linie aus der Tatsache ergibt, dass Alter ähnlich wie Geschlecht nicht allein aus biologischen Prozessen ableitbar ist, sondern eine soziale Konstruktion darstellt, d.h. wesentlich über gesellschaftliche Interaktions- und Kommunikationsprozesse definiert wird und entsprechend zwischen verschiedenen Gesellschaften variieren kann (Powell und Hendricks 2009; Amrhein 2008; Schroeter 2008; Saake 2006; Backes 1997).

„A theoretical model emphasizing the social construction of ageing highlights the contention that ageing has no existence independent of social interaction and power relationships in society. In other words, the meaning of ageing derives not from innate biological processes but is socially determined” (Powell und Hendricks 2009: 85).

Die soziale Konstruktion des Alters bedeutet in diesem Zusammenhang, dass kollektive Bilder und Vorstellungen über das Alter innerhalb gesellschaftlicher Kommunikations- und Austauschprozesse konstruiert werden, die auf den Handlungen und Verhaltensweisen von individuellen Akteuren beruhen, die diese wiederum wechselseitig aufeinander beziehen. Resultat dieser Intersubjektivität des Handelns sind aggregierte und kollektiv akzeptierte Altersbilder, Altersstereotype und Alter(n)sstrukturen, die entweder als institutionalisierte bzw. internalisierte Normen oder soziale (Wert)Erwartungen handlungswirksam werden. Entsprechend stellen die aus den gesellschaftlichen Kommunikations- und Interaktionsprozessen ableitbaren und kulturell geprägten Einstellungsmuster in diesem Zusammenhang nicht allein Bilder von der Wirklichkeit dar, sondern sind vielmehr selbst Wirklichkeit (Kolland 2010: 61). Die den angesprochenen Kommunikations- und Austauschprozessen zugrunde liegenden Handlungen und Verhaltensweisen basieren ihrerseits wiederum auf dem bereits vorhandenen kulturellen System, d.h. den sozialen Normen und Werten sowie den kollektiven Leitbildern und Wissensbeständen, die sich im Zuge der Genese einer Gesellschaft entwickelt haben (Pfau-Effinger 2009: 6; Esser 2001: IX).

„Kultur verleiht Realitätskonstruktionen sowohl hinsichtlich ihrer psychologischen wie soziologischen Aspekte jene normative und damit auch überindividuelle Qualität, die sie zu erstrangigen sozialen Tatsachen machen kann“ (Rieger/Leibfried 2004: S. 136f).

Für den Komplex der Altersübergangskulturen von besonderer Bedeutung ist ferner das bereits im zweiten Kapitel dieser Arbeit kurz angeschnittene Konzept der Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli 1985; Abschnitt 2.4), das gemeinhin gesellschaftliche Vorstellungen und Diskurse in Hinblick darauf widerspiegelt, welche gesellschaftlichen Rollen bestimmten gesellschaftlichen Gruppen in welchem Alter zugeschrieben werden und in der Lesart der Altersübergangskulturen, bis zu welchen Altersgrenzen eine Erwerbsbeteiligung im höheren oder sogar hohen Alter gesellschaftlich akzeptiert und somit zumutbar ist (Backes und Clemens 1998: 13). Die dabei von Kohli (1985: 3) vorgeschlagene Dreiteilung des Lebenslaufs in Vorbereitungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase ist in den vergangenen 25 Jahren vielfach diskutiert, kritisiert und modifiziert worden, wobei vor allem die Ruhestandsphase deutlich ausdifferenziert wurde. Folgt man Bäcker et al. (2010: 362), so sind die Menschen in der Ruhestandsphase mittlerweile in „junge Alte“, „mittlere Alte“ und „Hochaltrige“ zu unterteilen. Eine Dreiteilung der Lebensphase Alter nimmt auch Rosenmayr (1996: 35) vor, indem er die Lebensphase in einen „chancenreichen dritten“, einen „eingeschränkten vierten“ und einen „abhängigen fünften“ Lebensabschnitt unterteilt. Andere Autoren wie beispielsweise Clemens (2001: 490) unterteilen die Lebensphase Alter in ein sozial definiertes „drittes Alter“, das vorrangig aufgrund der gesellschaftlich definierten und institutionell verankerten Möglichkeiten zur dauerhaften Beendigung des Erwerbsleben als eigenständige Phase zu definieren ist und ein biologisch determiniertes „viertes Alter“, „dass die Phase physischen und psychischen Verfalls bezeichnet“. Unabhängig von der internen Differenzierung der Lebensphase Alter wird diese von allen aufgeführten Autoren aber gleichermaßen anerkannt und von der Erwerbsphase abgegrenzt. Als zentrales Abgrenzungskriterium zwischen den einzelnen Lebensphasen fungieren dabei in allen europäischen Wohlfahrtsstaaten institutionalisierte Altersgrenzen, in denen sich kulturelle Wertvorstellungen und gesellschaftliche Diskurse in Hinblick darauf widerspiegeln, welche gesellschaftlichen Rollen bestimmten sozialen Gruppen in einem bestimmten Alter zugeschrieben werden (Kohli 1985, 2000). Allerdings sind diese oftmals wenig eindeutig, sondern eröffnen vor allem im Fall des Altersübergangs einen erheblichen Handlungsspielraum. So existieren in nahezu allen hier untersuchten europäischen Wohlfahrtsstaaten vielfältige institutionelle Arrangements zur Ausgestaltung des Altersübergangs unterhalb der jeweiligen Regelaltersgrenzen, wobei die Altersgrenzen nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der einzelnen Wohlfahrtsstaaten variieren. Neben unterschiedlichen Altersgrenzen für Frauen und Männer, existieren auch spezielle Altersgrenzen für langjährig Erwerbstätige, für Personen mit besonders schweren oder gefährlichen Berufen bzw.

Tätigkeiten, für behinderte und schwerbehinderte, sowie arbeitslose Personen (Brussig et al. 2011; Europäische Kommission 2012; Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 589; Kapitel 6).

Aufgrund dieser erheblichen Vielfalt und Heterogenität von Altersübergangsarrangements erscheint es auch für die Analyse des Altersübergangs sinnvoll, kulturelle Einflussfaktoren auf die Altersübergangsentscheidung explizit zu berücksichtigen, da kulturelle Werte erstens die normative Basis von Institutionen darstellen (Schwinn 2010) und zweitens sowohl als handlungsbedingender als auch als handlungsleitender Faktor in der Altersübergangssituation fungieren (Esser 2001: 57; Parsons 1968: 400). Aufgrund der theoretischen Vorarbeiten in den vorangegangenen Abschnitten liegt dieser Arbeit dabei ein konstitutionstheoretisches Verständnis von Kultur zugrunde, wonach Kultur einerseits durch wechselseitig aufeinander bezogene Handlungen der individuellen Akteure konstruiert wird, dann aber durch Prozesse der Internalisierung und Institutionalisierung Handlungswirksamkeit erlangt und als eigenständiger sozialer Tatbestand das Handeln der Individuen prägt. Kultur wird entsprechend als System kollektiver Sinnkonstruktionen und Bedeutungen verstanden, über das die Individuen ihre Wirklichkeit konstruieren und an dem sie ihr soziales Handeln ausrichten (Pfau-Effinger 2009: 5f). Zu diesen Sinnkonstruktionen zählen in erster Linie kulturell geprägte Normen sowie kulturelle Werte und Wissensbestände. Ergänzend können aber auch sozial verbreitete und kollektiv geteilte Einstellungen, Gewohnheiten, Lebensweisen und Symbolisierungen der Individuen innerhalb eines Kollektivs zur Kultur gezählt werden (Pfau-Effinger 2005: 4; 2009: 6; Rieger und Leibfried 2004: 136; Esser 2001: IX). Zu ergänzen ist die Definition zusätzlich um eine situative Komponente. So beschreibt Esser (2001: 1) das kulturelle System einer Gesellschaft als „[...] gedankliche[s] und von den Akteuren kollektiv geteilte[s] [Modell] des sozial richtigen Denkens, Fühlens und Handelns für typische Situationen“. Für verschiedene Handlungssituationen gelten somit unterschiedliche kulturelle Codes (Gerhards 2006: 21). Dementsprechend sind für die Darstellung und Analyse von Altersübergangskulturen nicht alle vorstellbaren kulturellen Denk- und Verhaltensmuster maßgeblich. Vielmehr stellen sie einen weitgehend auf den Komplex der Alterserwerbstätigkeit und des Altersübergangs begrenzten Teilbereich innerhalb des kulturellen Systems einer Gesellschaft dar.

Unter Altersübergangskulturen werden somit kulturell geprägte Normen, Werte, Wissensbestände, Leitbilder und Einstellungen in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen und Männer und die Ausgestaltung des Altersübergangs verstanden. Die Altersübergangskultur stellt somit ein kollektives Deutungsmuster für die Altersübergangssituation auf der gesellschaftlichen Makroebene dar. Eine Wechselbeziehung besteht zur Wohlfahrtskultur einer

Gesellschaft (Pfau-Effinger 2005, 2009; van Oorschot et al. 2008). Dabei sind für die Analyse von Altersübergangskulturen in erster Linie die kulturellen Werte, Leitbilder und Wissensbestände hinsichtlich der Arbeitsmarktpartizipation bestimmter sozialer Gruppen von Interesse, wobei hier insbesondere die Frage im Vordergrund steht, bis zu welchem Alter den Menschen eine Erwerbstätigkeit zugemutet wird bzw. in umgekehrter Lesart, ab welchem Alter ein permanenter Rückzug aus dem Erwerbsleben als legitim gilt. Unter der Annahme eines Wechselverhältnisses zwischen Kultur und Institutionen, ist ferner eine Wechselbeziehung zur Geschlechterkultur anzunehmen (Pfau-Effinger 2000). So bestehen in mehreren europäischen Wohlfahrtsstaaten bis heute unterschiedliche Altersgrenzen für Frauen und Männer, wobei Frauen in allen Ländern früher in den Ruhestand gehen können (Europäische Kommission 2010: 17; Europäische Kommission 2012; Kapitel 6). Altersübergangs-, Geschlechter- und Wohlfahrtskultur überlappen sich auch bei den kulturellen Werten und Leitbildern in Bezug auf die sozialen Dienstleistungen und die Familie und die damit zusammenhängende Frage, welche Rolle der Familie und welche dem Markt für die Erbringung sozialer Dienstleistungen zugeschrieben wird (Pfau-Effinger 2009: 7). So nehmen Frauen vor allem in ost- und südeuropäischen Ländern in deutlich stärkerem Maße Alternativrollen im familiären Kontext ein, wie bspw. die Betreuung von Enkelkindern oder die Angehörigenpflege, und weisen somit eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, dem Arbeitsmarkt schon deutlich vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze nicht mehr zur Verfügung stehen zu können (Blome et al. 2008: 293; Haberkern und Szydlík 2009: 80; Hank und Buber 2009: 62ff; Müller 2009: 280f; Ratajczak-Tucholka 2009: 299f). Von Länderunterschieden ist vor allem deshalb auszugehen, weil die Konstruktion und Weiterentwicklung der einzelnen Wohlfahrtsstaaten entlang unterschiedlicher Ideensystemen (liberal, mediterran, konservativ, sozialdemokratisch) verlaufen ist, die unterschiedliche Vorstellungen in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen aufweisen (Arts und Gelissen 2002; van Oorschot et al. 2008). Die Genese dieser Ideensysteme weist wiederum in zahlreichen Wohlfahrtsstaaten eine stark religiöse Prägung auf, die ergänzend zu den politischen Ideen Einfluss auf die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements genommen hat (Manow 2002, 2008; Meil 2006; Rieger und Leibfried 2004; van Kersbergen und Manow 2009).

Auf Basis der theoretischen Vorbemerkungen folgt ferner, dass die Altersübergangskultur manipulier- und veränderbar ist und entlang der in einer Gesellschaft vorherrschenden Machtkonstellationen ausgestaltet werden kann (Pfau-Effinger 2000: 64f, 2009: 5; Rieger und Leibfried 2004: 137f). Zumindest in demokratisch organisierten Gesellschaftsformen ist dabei jedoch nie von einer vollständigen Willkür der herrschenden Gruppen auszugehen. Vielmehr

bilden kulturelle Werte hier eine wesentliche Legitimationsbasis für politische Akteure. Pfadbrüche und Paradigmenwechsel sind somit ohne die Zustimmung von breiten Teilen der Bevölkerung nur in begrenztem Ausmaß zu realisieren (Pfau-Effinger 2009: 10). Entsprechend ist die Altersübergangskultur nicht nur manipulier- und veränderbar, sondern kann in umgekehrter Weise auch das Spektrum an politischen Handlungsalternativen einschränken, und entsprechend wird analog zu den theoretischen Vorarbeiten im letzten Kapitel angenommen, dass die Altersübergangskultur einer Gesellschaft und die dort vorherrschenden institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs in einer wechselseitigen Beziehung zueinander stehen und analytisch somit von einer relativen Autonomie beider Teilbereiche auszugehen ist.

Im folgenden Absatz wird auf Basis des Modells der soziologischen Erklärung ein theoretisches Modell des Altersübergangs konzipiert, das die Altersübergangskultur einer Gesellschaft explizit berücksichtigt.

5.2 Der Altersübergang im Modell der soziologischen Erklärung

Das Modell der soziologischen Erklärung steht in der Tradition des methodologischen Individualismus und zielt in seiner Grundkonzeption darauf ab, kollektive, das heißt auf der gesellschaftlichen Makroebene angesiedelte Phänomene durch einen Rückgriff auf die Individual-ebene zu erklären und damit voluntaristische Handlungstheorie bzw. strukturfunktionalistische Systemtheorie und Phänomenologie in einem Modell zu vereinen. Entsprechend wird in der Literatur oftmals auch die Bezeichnung Makro-Mikro-Makro-Modell verwendet. Esser (1999: 469) geht dabei davon aus, dass mit dem Modell der soziologischen Erklärung „die komplementären Schwächen der Mikro- und Makrotheorien“ behoben werden können, „da es die Annahme beinhaltet, dass die Mikro- die Makro- und die Makro- die Mikroebene prägt und das Modell in diesem Sinne eine ‚Konstitution von oben‘ mit ‚Emergenz von unten‘ kombiniere [...] (Greve 2006: 19).

Der individuelle Akteur wird im Modell der soziologischen Erklärung entlang des RREEMM-Modell des menschlichen Verhaltens nach Lindenberg (1985: 100f) als ein „Resourceful, Restricted, Expecting, Evaluating, Maximizing Man“ charakterisiert (Esser 1996: 238). Im Rahmen des Modells wird angenommen, dass Menschen in spezifischen Handlungssituationen stets nach individueller Nutzenmaximierung streben (Maximizing), und zum Zwecke der Zielerreichung kognitive und materielle Ressourcen einsetzen können (Resourceful) (Lindenberg 2001: 243). Dabei sind sie bestimmten Restriktionen ausgesetzt, die sich in kulturellen

Festlegungen, institutionellen Rahmenbedingungen, materiellen Einschränkungen ausdrücken können (Restricted). Vorhandene bzw. identifizierte Handlungsalternativen werden bewertet und in eine Präferenzordnung gebracht (Evaluating). Die Präferenzen ergeben sich dabei nicht aufgrund eines gesicherten Wissensbestandes über den Nutzen, der durch eine bestimmte Handlungsentscheidung erzielt wird, sondern basieren auf Erwartungen über das wahrscheinliche Ergebnis der jeweiligen Handlungsalternative (Expecting). Im letzten Schritt erfolgt die Selektion der für den Akteur in der spezifischen Situation besten Handlungsalternative, d.h. der Handlungsalternative, von der sich das Individuum in der spezifischen Situation den größten Nutzen verspricht. Die Auswahl dieser Handlungsalternative erfolgt im Modell der soziologischen Erklärung auf Basis der Wert-Erwartungstheorie (Subjective-Utility- oder SEU-Theory) die im Falle des Abwägens zwischen zwei unterschiedlichen Handlungsalternativen (was im Modell der soziologischen Erklärung den Standardfall darstellt) folgende Form annimmt:

$$SEU_{(i)} = (1-p)U_i - pU_j$$

$$SEU_{(j)} = pU_j - (1-p)U_i$$

Der Parameter U (Utility) stellt den subjektiv angenommen Nutzen der Handlungsalternativen i und j dar, p ist demgegenüber die Erwartung (oder im mathematischen Sinne die Wahrscheinlichkeit), dass dieser Nutzen mit dem Vollzug der Handlung auch tatsächlich eintritt. Die Nutzenerwartung an eine bestimmte Handlungsalternative ergibt sich dann aus dem Produkt der Werte U und p abzüglich der Nutzenerwartung für die alternative Handlung.

„Die Erwartungen und Bewertungen bzw. das Produkt $p * U$ bilden den Ursachenteil des Gesetzes für die Selektion des Handelns, das selegierte Handeln ist der Folgenteil des Gesetzes, und die Maximierung der Nutzenerwartung stellt die Selektionsregel dar: die funktionale bzw. kausale Verbindung zwischen Ursache und Folge.“ (Esser 1996: 96).

Aufgrund der Tatsache, dass die individuellen Akteure ihre Handlungsentscheidung im Regelfall nur auf der Grundlage von Erwartungen über den Nutzen einer in der Zukunft liegenden Handlung treffen können, erfolgt Handeln im Verständnis des Modells der soziologischen Erklärung stets unter Unsicherheit, da anders als in der Modellkonstruktion des Homo Oeconomicus im RREEMM-Modell weder davon ausgegangen wird, dass Individuen sämtliche Handlungsalternativen in einer Situation überblicken (Kriterium der vollständigen Transparenz), noch dass sie den Nutzenertrag einer spezifischen Handlungssituation sicher vorher-sagen können (vollständige Information). Aufgrund der Unsicherheitsannahme erscheint aber

auch die Annahme, dass die Individuen stets die Alternative auswählen, die ihnen in der gegebenen Situation den größten Nutzen verspricht problematisch. Entsprechend müssen die theoretischen Annahmen an dieser Stelle dahingehend modifiziert werden, dass von einem „maximizing“ des individuellen Nutzens im Regelfall nicht ausgegangen werden kann, weil die Nutzenmaximierung nur bei perfekter Information möglich ist und das Erreichen eines perfekten Informationsstandes, wenn überhaupt, nur in sehr begrenzten Handlungsfeldern und nur durch die Inkaufnahme erheblicher Kosten (Zeit, Aufwand, ggf. die Aufwendung finanzieller Mittel) realisiert werden kann. Stattdessen wird in Anlehnung an Simon (1978: 10) angenommen, dass die Selektion von alternativen Handlungsentwürfen dann abgebrochen wird, wenn eine hinreichend befriedigende Alternative gefunden worden ist. Simon (1978: 10) spricht in diesem Zusammenhang auch von „satisficing“. Entsprechend liegt dieser Arbeit eher ein Menschenbild zugrunde, das einem RREESM-Modell folgt. Diese Modellmodifikation hat allerdings auch Folgen für die dem Modell der soziologischen Erklärung zugrunde liegende Wert-Erwartungstheorie, da nun nicht mehr die Handlungsalternative mit dem größten erwarteten Nutzen ausgewählt werden kann, sondern die Abwägung von Handlungsalternativen entweder gar nicht stattfindet, weil bereits ein lebensweltliches Rezeptwissen über die in dieser Situation angebrachte Handlung existiert, oder an einem gewissen Punkt abgebrochen wird, weil die Kosten der Informationsverarbeitung zu hoch werden. Eine derartige Modifikation haben Riker und Oordeshook (1973: 21ff) bereits Anfang der 1970er Jahre vorgenommen. Demnach ist in der ersten Phase der Wahrnehmung der Situationsparameter und der bereits im lebensweltlichen Wissensvorrat verankerten möglichen Handlungsalternativen von einer Art Filterungsprozess auszugehen, innerhalb dessen entschieden wird, ob man die bisher zur Bewältigung dieser Situation zur Verfügung stehenden Handlungsalternativen für die gegebene Situation beibehalten kann oder nicht. Je nach Ausgang dieses ersten Filterungsprozesses erfolgt dann entweder „die – ‚automatische‘ – Wahl der für vergleichbare Fälle vorgesehenen Routine“, oder es werden weitere Informationen gesucht, die Folgen und Nebenfolgen der jeweiligen Handlungsentwürfe kalkuliert und die Möglichkeit einer neuen, von den lebensweltlichen Routinen abweichenden Handlung erwogen (Esser 1990: 236). In dieser Lesart nimmt die Wert-Erwartungstheorie folgende Form an:

$$SEU_{(a1)} = U_{a(i)}$$

$$SEU_{(a2)} = pU_{a(n+1)} + (1-p)U_{a(i)} - C$$

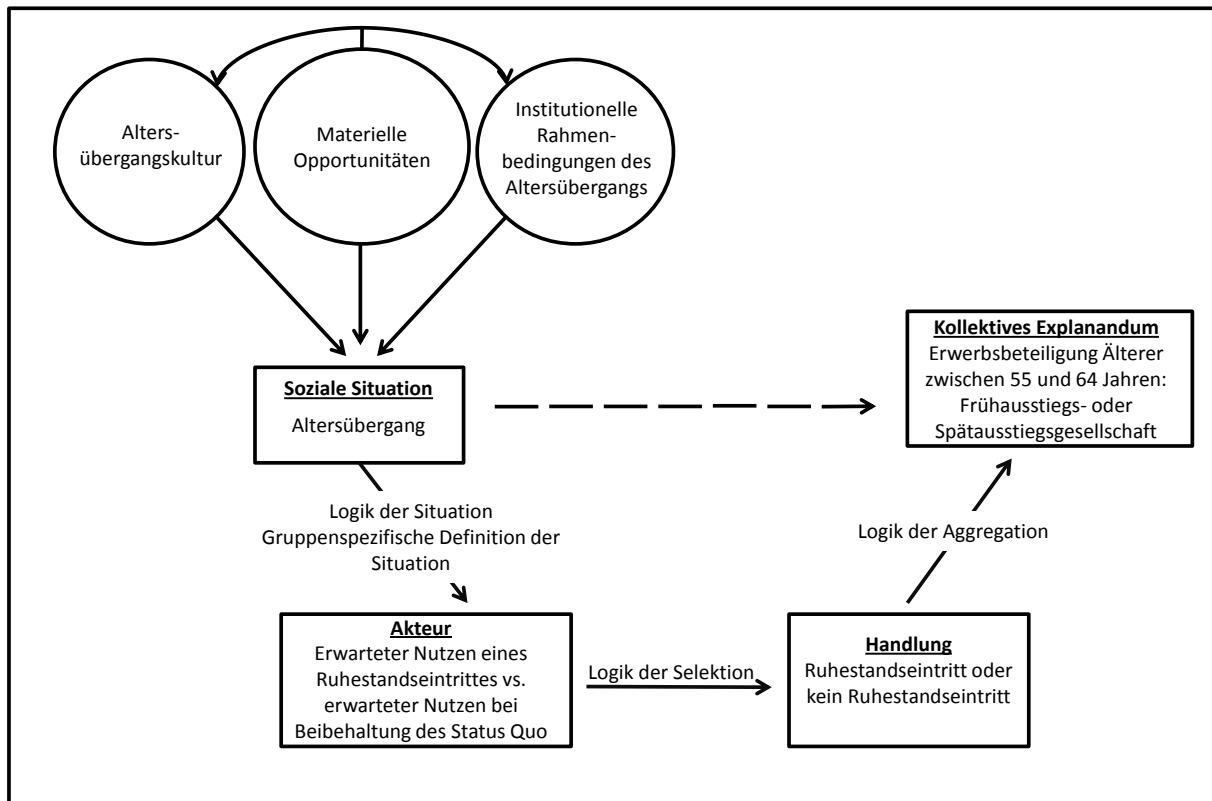
Der Parameter a1 steht dabei stellvertretend für das bereits vorhandene Set an möglichen Handlungsalternativen in der spezifischen Handlungssituation, wie es für den jeweiligen Ak-

teur bislang aufgrund seines lebensweltlichen Wissens- und Erfahrungsvorrats nur in Betracht kam. In diesem Set ist somit auch „das bislang bewährte und routinemäßig bevorzugte Handlungsbündel $a_{(i)}$ “ enthalten, dessen ‚Wahl‘ aufgrund seiner (relativen) Effizienz auch ohne größere Entscheidungskosten und Verzögerungen erfolgen kann. Der Parameter a_2 steht demgegenüber für die Entscheidung, dass herkömmliche Set an Handlungsalternativen um mindestens eine Handlungsalternative zu erweitern, von der sich der Akteur einen größeren Nutzen verspricht. Der erwartete Nutzen aus der Beibehaltung des Routinesets a_1 ist entsprechend gleich dem Nutzen der Handlungsalternative $a_{(i)}$, der aufgrund des routinierten Ablaufs mit der Wahrscheinlichkeit 1 eintritt. Die Entscheidung für eine Erweiterung des bestehenden Handlungssets besteht demgegenüber aus drei Komponenten. Erstens, das Produkt aus der subjektiven Erwartung, eine bessere als die bislang gültigen Handlungsalternativen zu finden und dem Nutzen, den man sich von dieser neuen Handlungsalternative verspricht ($pU_{a(n+1)}$). Zweitens die mit der komplementären Wahrscheinlichkeit für die Auffindung einer besseren Alternative gewichteten Nutzenerwartung für die bisher gewählte Handlungsalternative ($(1-p)U_{a(i)}$) und drittens die mit der Suche nach einer zusätzlichen Handlungsalternative verbundenen Kosten (C). Nach der bereits oben dargestellten grundlegenden Selektionsregel der Wert-Erwartungstheorie wird die Alternative a_1 dann vorgezogen, wenn $SEU_{(a_1)} > SEU_{(a_2)}$ ist. Dies ist dabei nach Esser (1990: 236) solange der Fall, solange die Ungleichung „ $U_{a(n+1)} - U_{a(i)} < C/p$ “ gilt. Das heißt der erwartete Zusatznutzen aus der neuen Handlungsalternative $a(n+1)$ muss größer als die zu erwartenden Kosten (C/p) für die weitere Informationsbeschaffung sein. Das heißt, „je höher die zusätzlichen Kosten der Informationsbeschaffung und der Entscheidungsfindung; und je geringer die Wahrscheinlichkeit, eine [...] ‚bessere Alternative zu finden, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass alles beim alten bleibt (vice versa)“ (Esser 1990: 237).

5.2.1 Logik der Situation, Logik der Selektion und Logik der Aggregation

Die Erklärung kollektiver Phänomene erfolgt im Modell der soziologischen Erklärung in drei Schritten, die als Logik der Situation, Logik der Selektion und Logik der Aggregation bezeichnet und im Folgenden am Beispiel des Altersübergangsprozesses näher erläutert werden (Abbildung 5.1). Der Fokus liegt dabei stark auf der Darstellung der Logik der Situation, da die essentiellen Teile der Logik der Selektion durch die Darstellung der Wert-Erwartungstheorie bereits vorweggenommen wurden und die Logik der Aggregation im Falle des hier untersuchten Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand lediglich eine additive Aggregation der Einzelhandlungen darstellt, die keiner tiefergehenden Erläuterung bedarf.

Abbildung 5.1: Die Altersübergangssituation im Modell der soziologischen Erklärung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Coleman 1990: 10

Im Rahmen des ersten Erklärungsschrittes, der Logik der Situation, erfolgt die subjektive Definition der Situation durch die individuellen Akteure. Dabei werden die Erwartungen der Akteure mit den Handlungsalternativen und den Handlungsbedingungen in der jeweiligen Situation verknüpft und die Handlungsalternativen hinsichtlich ihres potenziellen Nutzens bewertet. Vor diesem ersten Selektionsprozess müssen die verschiedenen Handlungsalternativen allerdings identifiziert bzw. konstruiert werden. Dies geschieht durch eine Verknüpfung der objektiven Randbedingungen der sozialen Situation (institutionelle Rahmenbedingungen des Altersübergangs und individuelle materielle Opportunitäten) mit den subjektiven Motiven und dem subjektiven Wissen der Akteure (Schulz-Schaeffer 2007: 137).

Ergänzend zur Orientierungsfunktion der institutionellen Rahmenbedingungen und der materiellen Opportunitäten weist Esser (2001: 35) darauf hin, dass sich die individuellen Akteure bei der Handlungsentscheidung stets auch an übergreifenden kulturell geprägten Normen und kulturellen Werten orientieren. Entsprechend kann die Altersübergangskultur neben den materiellen Opportunitäten und den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs als dritte Randbedingung der Altersübergangssituation und somit als integraler Bestandteil des Modells der soziologischen Erklärung angesehen werden (Esser 2001: 6). Über diese hand-

lungsbedingende Funktion hinaus, erlangt das kulturelle System zusätzlich durch seine handlungsleitende Funktion eine hohe Bedeutung für das Modell der soziologischen Erklärung:

„Von einem kulturellen System lässt sich [...] in zweierlei Hinsicht sprechen [...]: Es ist einerseits ein Element der Orientierungen der Akteure – ‚ihr‘ Wissen und ‚ihre‘ Bewertungen‘ von Normen, Werten und Symbolen. Und es ist andererseits ein Objekt der Orientierungen der Akteure und als solches ein eigenständiger Teil der die Akteure umgebenden sozialen Systeme, ein soziologischer Tatbestand“ (Esser 2001: 57).

Dem kulturellen System wird somit eine doppelte Bedeutung für die Erklärung sozialer Handlungsprozesse zugeschrieben. Zum einen sind die relevanten kulturellen Normen und Werte in ihrer Eigenschaft als Objekt der Orientierung ein Teil der objektiven Randbedingungen der Situation, an denen die Akteure ihr Handeln orientieren und ausrichten. In diesem Kontext stellt Kultur einen Teil der Handlungsbedingungen dar, unter denen die Akteure die Altersübergangssituation definieren bzw. interpretieren. In ihrer Eigenschaft als Element der Orientierung strukturiert die Altersübergangskultur dagegen die Handlungsziele bzw. Erwartungen der Individuen, beispielsweise hinsichtlich der Frage des richtigen Zeitpunktes des Renteneintritts, und ist somit die entscheidende Grundlage für die Herausbildung einer Präferenzordnung (Joas und Knöbl 2004: 65f). Entsprechend greift eine einseitige Betrachtung der kulturellen oder der strukturellen Erklärungskomponenten zu kurz und entsprechend muss eine vollständige soziologische Erklärung beide Parameter berücksichtigen und in ihrem Wechselverhältnis zueinander würdigen. In diesem Sinne sind bei der rationalen Abwägung der Altersübergangsentscheidung zusätzlich die durch die Altersübergangskultur auferlegten kulturellen Beschränkungen und Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Konkret geht es u.a. darum zu prüfen, inwieweit ein ggf. sehr frühzeitiger Ruhestandseintritt gesellschaftlich akzeptiert ist oder mit einem Verlust an sozialer Wertschätzung einhergeht. In Anlehnung an das Handlungsverständnis der interpretativen Theorieansätze ist bei der subjektiven Abwägung dieser Punkte durch den individuellen Akteur viertens von einer stark gruppenspezifischen Definition der Situation auszugehen, d.h. je nach biographischer Situation, also nach individuellem Gesundheitszustand, individuellem Qualifikationsniveau, der individuellen Arbeitsmarktposition, dem sonstigen materiellen Wohlstand oder vorhandenen bzw. nicht vorhandenen Alternativrollenkonzepten im Haushaltskontext zum Zeitpunkt der Entscheidung, werden die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs eine mehr oder weniger starke Relevanz für den betreffenden Akteur haben und die subjektive Definition der Situation unterschiedlich ausfallen.

Im Rahmen der Logik der Selektion erfolgt die Auswahl von einer der beiden Handlungsalternativen. Dabei wird gemäß der im Modell der soziologischen Erklärung verwandten Wert-Erwartungstheorie und der oben dargestellten Prämisse „satisficing statt maximizing“ die Alternative ausgewählt, mit der der Akteur unter den gegebenen Umständen zufrieden ist. Im Falle des Altersübergangsübergangs stehen dabei die Alternativen „Ruhestandseintritt“ und „kein Ruhestandseintritt“ zur Auswahl. In Abhängigkeit von den situationsspezifischen Parametern im Erklärungsschritt der Logik der Situation, ergibt sich im letzten Schritt des Modells der soziologischen Erklärung das zu erklärende kollektive Phänomen durch die Aggregation der individuellen Handlungen. Diese resultieren je nach Situationsdefinition dann in einer so genannten Frühausstiegs- oder Spätausstiegsgesellschaft (Abbildung 5.1).

5.2.2 Framing als modellspezifische Definition der Situation im Modell der soziologischen Erklärung

Es ist deutlich geworden, dass es im Rahmen der Logik der Situation vornehmlich „um die ‚Makro-Mikro-Verbindung‘ [...] zwischen den gesellschaftlich vorgegebenen kulturellen Festlegungen und institutionellen Regeln (sowie den materiellen Opportunitäten) der betreffenden Situation einerseits [...] und den ‚subjektiven Vorstellungen, die das Handeln bestimmen‘, der subjektiven Definition der Situation, andererseits [...]“ geht (Schulz-Schaeffer 2007: 137). Im Modell der soziologischen Erklärung wird dieser Vorgang auch als „Framing“ oder als „Frame-Selektion“ bezeichnet (Esser 2010: 321; 2001: 259ff). Wie der Name Frame-Selektion nahelegt, findet bereits hier eine Auswahl aus verschiedenen Alternativen statt. Entsprechend werden die Logik der Situation und die Logik der Selektion durch das Modell der Frame-Selektion weitgehend miteinander verschmolzen:

„Die subjektive Deutung der Situation lässt sich nach Esser als eine Selektion eines Modells der Situation (nach den Regeln der SEU-Theorie) verstehen. Ihre Erklärung – sofern sie nötig wird – erfordert damit bereits die Inanspruchnahme der Logik der Selektion. Die Selektion solcher Modelle für eine Situation bezeichnet Esser auch als framing. Dieses lässt sich analog zur Wahl von Handlungen verstehen – analog, weil hier nicht Handlungen, sondern Modelle der Wirklichkeit gewählt werden.“ (Greve 2006: 15)

Mit dem Framing-Konzept weitet Esser die Wert-Erwartungstheorie, die im ursprünglichen Modell von Coleman (1990) erst im Schritt der Logik der Selektion relevant wurde, auf den Vorgang der subjektiven Definitionssituation aus. Dies geschieht, „indem er diesen Vorgang ebenfalls als einen Selektionsprozess konzipiert, der sich mit der Wert-Erwartungstheorie modellieren lässt, nämlich als Selektion von Bezugsrahmen des Handelns (Frames) samt zugehöriger Handlungsprogramme (Skripte)“ (Schulz-Schaeffer 2007: 163). Frames sind dabei

weitgehend deckungsgleich mit dem bereits eingeführten kognitionspsychologischen Konstrukt der Schemata und können demnach als gedankliche Modelle typischer Situationen definiert werden. Sie dienen dazu, den Bezugsrahmen des Handelns festzulegen. Skripte sind demgegenüber gedankliche Modelle von typischen Handlungssequenzen für definierte Situationen (Schulz-Schaeffer 2008: 363). Sie erlauben die Betrachtung verschiedener Arten von Normen, Konventionen, Routinen und anderer kultureller und emotionaler Verhaltensprogramme. Als Handlungsdispositionen oder –programme umfassen sie dabei nicht nur Handlungswissen, sondern sind gleichsam auch um Ziele herum orientiert (Kroneberg 2009: 127f).

Wie in der Phänomenologie, wo die Definition der Situation und die daraus resultierenden Handlungsentwürfe auf Basis von Typisierungen konstruiert wurden, basiert auch das Framing-Modell in hohem Maße auf typisierten Vorstellungen über gewisse Oberziele, typisch anzuwendende Mittel und einzusetzende Ressourcen, sowie typisch angenommenen situationsspezifischen Restriktionen. Framing bedeutet somit, „dass bei jedem Handeln in einer Situation ein vereinfachtes Modell der Situation gewählt wird“ (Greve 2006: 15f). Die Auswahl einer bestimmten Handlung wird dabei als ein zweistufiger Prozess konzipiert, „indem der Akteur zunächst qua Frame-Selektion die Situation definiert [...], um anschließend qua Skript-Selektion sein Handeln zu bestimmen“ (Schulz-Schaeffer 2008: 363). Diese Konzeption ist nach Kroneberg (2009: 127) „unabdingbar, um dem Anspruch einer erklärenden Handlungstheorie gerecht zu werden“, da nur so erklärt werden kann, „warum ein Akteur eine Situation auf eine bestimmte Weise, also ‚so und nicht anders‘ definiert hat“. Bei der Selektion einer Handlungsalternative werden somit zwei kognitive Komponenten miteinander kombiniert, nämlich Erwartungen, in denen sich die kulturellen Elemente, das individuelle und biographische Wissen sowie die im Zuge der Sozialisation erlernten Assoziationen widerspiegeln und Bewertungen, „in denen die strukturellen Bedingungen, die Knappheiten, die Opportunitäten, die materiellen Bedingungen berücksichtigt werden können“ (Esser 2004: 131). Übertragen auf die in dieser Arbeit im Fokus stehende Altersübergangssituation bedeutet dies, dass sich die individuelle Altersübergangsentscheidung nicht allein aus den subjektiven Motiven des Individuums ableitet, sondern auch durch externe Faktoren beeinflusst wird. So muss erstens eruiert werden, ab welchem Alter ein Ruhestandseintritt überhaupt institutionell möglich ist. Zweitens muss die Frage beantwortet werden, welchen Einfluss die zum Zeitpunkt der Altersübergangsentscheidung vorhandenen Einkommens- und Vermögensbestände bzw. die bis dato erreichten staatlichen Altersrentenanwartschaften auf die Altersübergangsentscheidung ausüben. Zumindest im Falle eines vorzeitig geplanten Übergangs in den Ruhestand ist davon auszugehen, dass Personen ihren Ruhestandseintritt aufschieben, wenn dieser

mit erheblichen materiellen Einbußen einhergeht bzw. wenn Unsicherheit darüber besteht, ob mit dem potenziell zur Verfügung stehenden Alterseinkommen in Kombination mit weiteren betrieblichen und privaten Vermögensbeständen und -erträgen, ein auskömmliches Leben im Alter möglich ist (Topa et al. 2011). Drittens ist entlang der vorherrschenden Altersübergangskultur zu prüfen, ob ein vorzeitiger Ruhestandseintritt allgemein akzeptiert wird, oder mit einer gesellschaftlichen Stigmatisierung verbunden wäre.

Framing stellt allerdings ebenso wie die in der Phänomenologie dargestellte Interpretation der Handlungssituation keine Einzelentscheidung eines isolierten Akteurs dar, sondern erfolgt auch im Modell der soziologischen Erklärung in der Regel unter Bezugnahme auf Andere. Die einfachste Form der Bezugnahme auf Andere stellt dabei das Beobachten bzw. das beobachtende Lernen dar. Dabei speichern die Akteure beobachtete Handlungsweisen in bestimmten Handlungssituationen ab und aktivieren dieses Wissen dann wieder, wenn sie selber in eine vergleichbare Situation geraten.

„Und unter gewissen Bedingungen verbreiten sich diese Vorstellungen dann als ‚kollektive Repräsentationen‘, und die Akteure finden ‚interaktiv‘ zu einem Gleichgewicht in ihren inneren Deutungen der Situation: Es entsteht das ‚System‘ eines Konsens über eine jetzt kollektiv geteilte Definition der Situation, der auch [...] diejenigen beitreten [könnten; AJ], deren Interessen mit der interaktiv erzeugten Sinnwelt nicht ganz übereinstimmen.“ (Esser 2004: 142)

So werden sich Akteure umso wahrscheinlicher für einen vorzeitigen Ruhestandseintritt entscheiden, wenn sie in ihrem Umfeld bereits mehrere Bezugspersonen haben, die vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind (vgl. das Beispiel von Frau Müller in Abschnitt 4.4.1).

Das wirksamste und bedeutendste Instrument zur Herstellung intersubjektiv geteilter Situationsdefinitionen stellt allerdings die Sprache dar. Die sprachliche Etikettierung von Handlungsprozessen und Routineabläufen ist nach Esser (2004: 143) „der wohl wichtigste Schritt hin zu einer auch ‚objektiven‘, das heißt auch: ‚selbstverständlichen‘, Institutionalisierung“ (vgl. auch Barbier 2013).

„Institutionen können vor diesem Hintergrund allgemein als sprachlich etikettierte, prototypische Zusammenhänge und Abläufe angesehen werden, die sich den Akteuren [...] als fragloses Modell ‚auferlegen‘ und aus dieser Fraglosigkeit ihre Legitimität ziehen. Auf diese Weise wird auch die Konformität zu Institutionen – zu Normen und Rollen – als über die kalkulierende Furcht vor Sanktionen.“ (Esser 2004: 143)

In einem derartigen Gleichgewicht, wie es in der Phänomenologie mit dem Begriff der Lebenswelt ausgedrückt wird, oder in der voluntaristischen Handlungstheorie durch die Annah-

me eines kohärenten und von allen Menschen gleichermaßen geteilten Normen- und Wertesystems angelegt ist, machen sich die individuellen Akteure dann auch keine größeren Gedanken mehr darüber, dass es alternative Definitionen der Handlungssituation geben könnte.

5.3 Zwischen Phänomenologie, Neomarxismus und voluntaristischer Handlungstheorie: Der Altersübergang im Verständnis dieser Arbeit

Das Modell der Frame-Selektion stellt den zweiten zentralen Unterschied zwischen dem Modell der soziologischen Erklärung und klassischen Rational-Choice-Theorien dar, da Letztere ausschließlich die Handlungsselektion im Rahmen der Logik der Selektion betrachten, während das Modell der Frame-Selektion demgegenüber die in der Soziologie unstrittige Bedeutung der jeder Handlung vorausgehenden, subjektiven Definition der Situation über die Schritte der Frame- und der Skript-Selektion explizit berücksichtigt und somit die zentralen handlungstheoretischen Prämissen der in Kapitel 4 referierten Theorieansätze zu integrieren vermag. So können Frames und Skripte erstens als der „lebensweltliche Wissensvorrat“ der individuellen Akteure interpretiert werden. Entlang dieses Verständnisses kann auch die phänomenologische Prämisse, dass sich die individuelle Interpretation der Situation je nach biographischer Situation der Akteure unterscheidet und somit von einer gruppenspezifischen Definition der Situation auszugehen ist, in das Modell der Frame-Selektion integriert werden. Übersetzt in das Modell der Frame-Selektion heißt dies nämlich, dass sich Akteure infolge unterschiedlicher Sozialisationsprozesse darin unterscheiden, „über welche Frames und Skripte sie verfügen und wie stark diese mental verankert sind“ (Kroneberg 2009: 128f). Anschlussfähig an die neomarxistischen Theorieansätze und die voluntaristische Handlungstheorie wird das Modell der soziologischen Erklärung durch die Annahme, dass Akteure soziale Situationen nicht beliebig definieren können, wie es in der Phänomenologie unterstellt wird, sondern dass menschliches Handeln in mehrfacher Hinsicht gesellschaftlich vorgedeutet ist (Rössel 2008: 160; Schulz-Schaeffer 2007: 176). Dabei sind es zum einen die institutionellen Regeln des Altersübergangs und zum anderen die in einer Gesellschaft (oder einer bestimmten Gruppe) vorherrschende Altersübergangskultur, die die individuelle Definition der Situation im Sinne der gesellschaftlichen Vorstellungen beeinflussen. Anders als in der Phänomenologie wird den objektiven Randbedingungen im Modell der soziologischen Erklärung also ein deutlich stärkerer, wenn nicht sogar determinierender Einfluss zugeschrieben.

„Die Akteure folgen [...] schon bald auch in ihren subjektiven Definitionen den objektiven Vorgaben der Situation. Und wenn sie es nicht tun und sich davon deutlich abweichende subjektive Definitionen der Situation leisten, dann werden sie rasch durch die objektiv ablaufenden Vorgänge dahin gebracht: Sie fügen sich

den strukturellen Vorgaben – oder scheiden aus dem ganzen System schließlich aus“ (ebd.: 82, zitiert nach Schulz-Schaeffer 2007: 137).

Im Gegensatz zur Theorietradition der interpretativen Ansätze wird die subjektive Definition der Situation im Modell der soziologischen Erklärung somit in erster Linie nicht als Produkt einer interaktiven Aushandlung zwischen zwei Individuen bzw. als Produkt der Abwägung verschiedener gleichgewichtiger „Um-zu-“ und „Weil-Motive“ durch einen autonomen Akteur betrachtet. Vielmehr existiert im Modell der soziologischen Erklärung „eine durch die objektive Situation vorgegebene, sozial definierte, „richtige“ Definition der Situation, von der die Akteure nur unter Inkaufnahme von hohen Kosten abweichen können“ (Rössel 2008: 161). Durch diese Konstruktion, die den Akteur in letzter Konsequenz nur als Platzhalter ansieht, der die strukturellen Vorgaben in der Situation mechanisch umsetzt, weist das Grundmodell der soziologischen Erklärung eine erhebliche Schnittmenge mit den bereits dargestellten kultur- bzw. strukturdeterministischen Theorieansätzen auf, was umso erstaunlicher ist, als dass Esser (2004: 79ff) bei der Konstruktion der subjektiven Definition der Situation bzw. des Modells der Frames-Selektion explizit auf die Phänomenologie rekurriert. Denn wie beispielsweise in der voluntaristischen Handlungstheorie und später in der strukturfunktionalistischen Systemtheorie von Parsons ergibt sich durch die Annahme von „richtigen“ und weitgehend „bindenden“ situationsspezifischen Codes und Definitionen „eine wunderbare Kongruenz zwischen den institutionalisierten Handlungsorientierungen einerseits und den in den Köpfen der Menschen internalisierten Orientierungen andererseits“ (Rössel 2008: 163). Entsprechend spricht Rössel (2008: 163) in diesem Kontext auch von „systemic dopes“:

„Aus den ehemals rationalen und die Situation definierenden Akteuren sind damit „systemic dopes“ geworden [...], deren mentale Orientierungen wunderbar zu den institutionalisierten sozialen Systemen passen und die letztlich nur noch Ausführungsorgane derselben sind.“

Für das hier entwickelte theoretische Altersübergangsmodells wird die Annahme eines determinierenden Einflusses der objektiven Randbedingungen der Situation dementsprechend verworfen. Zwar ist es zweifelsohne richtig, dass gesellschaftliche Strukturen soziale Prozesse und somit auch das Handeln steuern, weil sie sowohl die Handlungsmittel (Ressourcen) als auch die Handlungsbedingungen (Restriktionen), die in der jeweiligen Handlungssituation maßgebend für die subjektive Situationsdefinition sind, definieren. Allerdings erscheint es eher zweifelhaft, dass es tatsächlich nur einen strukturell vorgegebenen „one best way“ des Handelns in einer Altersübergangssituation gibt, der sich entlang der objektiven Randbedingungen der Situation manifestiert. Vielmehr muss in Anlehnung an die phänomenologische

Handlungstheorie davon ausgegangen werden, dass sich innerhalb der (vor)strukturierten Handlungssituationen immer auch alternative Handlungsentwürfe realisieren lassen. Gegen die These der völligen Determiniertheit der Altersübergangssituation durch die objektiven Randbedingungen lassen sich vor allem die folgenden vier Gründe anführen:

Erstens ist unter der Annahme begrenzter Rationalität eine klassische Kosten-Nutzen Analyse in der Altersübergangssituation bzw. im Prozess des Altersübergangs nur eingeschränkt möglich, weil die Altersübergangsentscheidung zum Teil sehr weitreichende Annahmen über die Zukunft voraussetzt und mögliche Nebenfolgen einer Handlungsentscheidung niemals in Gänze zum Zeitpunkt der Entscheidung erfasst werden können. Dies gilt generell für alle individuellen Akteure, in erster Linie aber für Personen in benachteiligten Arbeitsmarktpositionen wie Arbeitslose, Geringqualifizierte oder Personen in Berufen mit einem hohen gesundheitlichen Risiko. Vor allem für diese Gruppen besteht eine erhebliche Unsicherheit in Bezug auf die Frage, welche Kosten (gesundheitliche Probleme, geringe soziale Wertschätzung, dauerhafter Verbleib in Arbeitslosigkeit etc.) und welchen Nutzen (ggf. höheres Haushaltseinkommen durch Fortführung der Erwerbstätigkeit, Überwinden der Arbeitslosigkeit und Wiederaufnahme einer Beschäftigung; soziale Wertschätzung als Arbeitnehmer etc.) ein weiterer Verbleib im derzeitigen Status Quo gegenüber einem vorzeitigen Renteneintritt (ggf. hohe Rentenabschläge, geringeres Haushaltseinkommen vs. einem ggf. höheren Maß an sozialer Wertschätzung oder einem geringeren Maß an Arbeitsleid) mit sich bringt. Der immer noch hohe Anteil an Personen, die in Deutschland trotz zu erwartender dauerhafter Rentenabschläge von bis zu 18% vor dem vollendeten 65. Lebensjahr in den Ruhestand geht, deutet darauf hin, dass zumindest die institutionellen Kosten bei der Abwägung der Altersübergangsentscheidung mitnichten die allein dominante Rolle spielen (Brussig 2010a, 2010b).

Zweitens deutet die Forschung zum Altersübergangsgeschehen mittlerweile eindeutig darauf hin, dass der Altersübergang bzw. die Altersübergangsentscheidung nicht über ein oder zwei spezifische Parameter erklärt werden kann, sondern vielmehr als das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels einer Vielzahl verschiedener Pull- und Push-Faktoren, sowie der Verteilung sozialstruktureller Charakteristika zu verstehen ist (Bäcker et al. 2009; Ebbinghaus 2006; Engelhardt 2009; Radl 2012b; Topa et al. 2011; Kapitel 6). Selbst die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs sind in vielen Ländern nicht für alle Personengruppen einheitlich, sondern eröffnen unterschiedliche Möglichkeiten zur Ausgestaltung des Altersübergangs. Neben einer gesetzlichen Regelaltersgrenze, ab deren Erreichen alle Personengruppen bei vergleichsweise geringen Bezugsvoraussetzungen, d.h. vergleichsweise gut zu

erfüllenden Mindestversicherungs- bzw. Wartezeiten eine abschlagsfreie Altersrente beziehen können, existieren in nahezu allen hier untersuchten Wohlfahrtsstaaten weitere institutionelle Möglichkeiten, die für bestimmte Personengruppen oder bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben ermöglichen (Bäcker et al. 2009; Börsch-Supan et al. 2009; Ebbinghaus 2006; Himmelreicher et al. 2009; Hinrichs und Aleksandrowicz 2008; Hult und Edlund 2008; Radl 2012b; Kapitel 6). Einige vorzeitige Altersrentenarten sind abschlagsfrei, bei anderen müssen Rentenabschläge in Kauf genommen werden. Kurz gefasst bestehen in allen hier untersuchten institutionellen Altersübergangssystemen immer auch Wahlmöglichkeiten in Hinblick auf den Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, und zwar unabhängig davon, ob in den jeweiligen Ländern bereits umfassende Reformen des Altersübergangssystems durchgeführt wurden oder nicht.

„An element included in most pension reforms that meets the requirement of an active ageing policy is to give older workers explicit choice on the timing of their retirement.“ (Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 590)

Entsprechend ist es unter der Annahme begrenzter Rationalität der Akteure eher zweifelhaft, dass diese in der Lage sind, die institutionell vorgesehene und somit „ideale“ Handlungsalternative identifizieren zu können.

Die gleiche Vielfalt existiert drittens in Hinblick auf die materiellen Opportunitäten im Altersübergang. So gibt es zumindest in stark auf dem Äquivalenzprinzip beruhenden Alterssicherungssystemen einen durchaus nennenswerten Anteil an Personen, die es sich trotz objektiv vorhandener institutioneller Möglichkeiten aufgrund zu geringer Rentenanwartschaften oder fehlender finanzieller Ressourcen nicht leisten können, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Umgekehrt gibt es aber auch Personengruppen, für die unabhängig von institutionellen Sanktionen ein vorzeitiger Ruhestandseintritt durchaus möglich ist, da sie entweder über erhebliche private Einkommens- und Vermögensbestände verfügen und entsprechend nicht zwingend auf die vollen staatlichen Transferzahlungen angewiesen sind, oder weil ihr physisches Wohlbefinden durch ein hohes bzw. ausreichendes Partnereinkommen sichergestellt ist. Letzteres gilt aufgrund der erheblichen Persistenz des männlichen Alleinernährermodells bzw. des modifizierten Alleinernährermodells in vielen europäischen Ländern insbesondere für Frauen älterer Geburtsjahrgänge, die aufgrund einer geringen bzw. zeitlich begrenzten Erwerbsbeteiligung nur sehr geringe staatliche Altersrentenanwartschaften aufbauen konnten, über das Partnereinkommen bzw., im Falle des Todes des Partners über die Hinterbliebenenabsicherung, oftmals aber ein durchaus lebensstandardsicherndes Alterseinkommen realisieren können (Bäcker et al. 2009: 89ff). Vor allem für diese Gruppe erscheint der Einfluss der

Rentenpolitik auf das Altersübergangsverhalten begrenzt zu sein (Meyer und Pfau-Effinger 2006: 67ff; Ratajczak-Tucholka 2009: 289). Materielle Opportunitäten und institutionelle Regelungen können sich also für bestimmte Personengruppen gegeneinander aufheben.

Viertens kann nicht zwingend angenommen werden, dass alle Akteure die gleichen Grundbedürfnisse haben bzw. ihre Grundbedürfnisse auf die gleiche Art und Weise befriedigen können. So werden privilegierte Berufsgruppen ein erhebliches Interesse daran haben, ihre Erwerbstätigkeit bis ins hohe Alter fortsetzen zu können, da der berufliche Status mit enormer sozialer Wertschätzung verbunden ist. Umgekehrt spielt es bei eher unterprivilegierten Berufsgruppen auch eine eher untergeordnete Rolle, ob sie den Erwerbstätigen- oder den Rentnerstatus haben, da soziale Wertschätzung hier eher über andere Lebensbereiche realisiert wird. Bei der Altersübergangsentscheidung sind somit auch Freizeit- und Lebensstilpräferenzen zu berücksichtigen (Himmelreicher et al. 2009: 438). Entsprechend muss die im Modell der soziologischen Erklärung unterstellte Dominanz der institutionellen Rahmenbedingungen der Handlungssituation und die damit verbundene Annahme einer richtigen Definition der Situation, von der die Akteure nur unter Inkaufnahme hoher Kosten abweichen können zurückgewiesen werden. So sind die objektiven Randbedingungen in der Altersübergangssituation auf der einen Seite zwar nicht nur bloße Randphänomene, die die individuellen Akteure bei ihrer Situationsdefinition berücksichtigen können oder nicht, wie es in der Phänomenologie angenommen wird. Auf der anderen Seite determinieren sie die Definition der Altersübergangssituation aber auch nicht vollends, wie es in den neomarxistischen Theorieansätzen, der voluntaristischen Handlungstheorie oder auch in der klassischen Version des Modells der soziologischen Erklärung angenommen wird.

In der Gesamtschau liegt dem hier konzipierten Altersübergangsmodell somit ein konstitutionstheoretisches Verständnis zugrunde, wie es sich bspw. bei Archer (2010; 1996) oder Giddens (1984; 1988) findet. Ähnlich wie in der Phänomenologie wird dabei angenommen, dass dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stets eine individuelle Interpretation der Handlungssituation durch den individuellen Akteur vorausgeht, der Altersübergang somit immer das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von „weil-“ und „um zu-Motiven“ darstellt. Anders als in der Phänomenologie werden die objektiven Randbedingungen der Altersübergangssituation dabei aber nicht nur als bloße Randphänomene angesehen, die die individuellen Akteure bei ihrer Situationsdefinition berücksichtigen können oder nicht. Gegen eine solche Marginalisierung sprechen dabei vor allem die bei Missachtung zu erwartenden Nebenfolgen einer abweichenden Handlung, wie bspw. erhebliche finanzielle Einbußen oder

die Gefahr einer gesellschaftlichen Stigmatisierung im Falle eines vorzeitigen Renteneintrittes. Da konstitutionstheoretischen Ansätzen genau wie dem Modell der soziologischen Erklärung eine Makro-Mikro-Makro-Logik innewohnt, lassen sie sich problemlos entlang des Grundmodells der soziologischen Erklärung konstruieren (Abbildung 5.1). Abweichungen zwischen dem Modell der soziologischen Erklärung in der Lesart von Esser (1990; 1996; 2001; 2004) und dem hier zugrunde liegenden Altersübergangsmodell ergeben sich entsprechend nur aufgrund divergierender theoretischer Annahmen über die Bedeutung einzelner Erklärungsparameter für das Handeln der individuellen Akteure in der Altersübergangssituation. Wie in diesem Kapitel deutlich geworden ist, wird dabei weder der Phänomenologie, noch der deterministischen Sichtweise der voluntaristischen Handlungstheorie/des Struktur-funktionalismus („cultural dopes“) bzw. des Modells der soziologischen Erklärung („systemic dopes“) in Gänze entsprochen. Vielmehr wird hier eine theoretische Zwischenposition postuliert, die den strukturellen Komponenten der Handlungssituation zwar eine deutlich handlungsleitende, aber keine determinierende Rolle zuspricht.

5.4 Hypothesen

In der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriff der Kultur im Allgemeinen und dem Begriff der Altersübergangskultur im Speziellen ist die Bedeutung des kulturellen Systems einer Gesellschaft für die Erklärung sozialer Handlungsprozesse deutlich geworden. Kultur besitzt dabei eine doppelte Bedeutung, indem sie sowohl als objektive Randbedingung der jeweiligen Handlungssituation, als auch als Orientierungshilfe in der Situation fungiert. Die erste zentrale Hypothese lautet somit, dass es nicht nur die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, die materiellen Opportunitäten sowie die sozialstrukturellen Merkmale verschiedener Individuen oder Gruppen sind, die die Altersübergangsentscheidung der Individuen strukturieren und somit maßgeblich zur Erklärung der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Differenzen in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen beitragen, sondern in gleicher Weise auch die in einer Gesellschaft dominierende Altersübergangskultur. In Hinblick auf die quantitative Datenanalyse ist somit anzunehmen, dass individuelle Akteure, die in einem Land mit einer ausstiegsorientierten Altersübergangskultur bzw. einer Frühausstiegs oder „Early Exit-Kultur“ leben, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen, als Personen in Ländern mit einer tendenziell erwerbsorientierten Altersübergangskultur (**Hypothese 1**).

Zweitens wird angenommen, dass die drei genannten Rahmenbedingungen des Handelns die Altersübergangssituation zwar einerseits prägen und somit das Handeln der Menschen vorstrukturieren, andererseits aber die Altersübergangssituation nicht vollends determinieren, so dass jede Handlungsentscheidung stets die Folge einer individuellen Definition der Situation ist, in deren Rahmen die bedingenden Parameter der Altersübergangssituation (Altersgrenzen, Rentenabschläge, materielles Sicherungsniveau, Gefahr einer sozialen Stigmatisierung aufgrund eines zu frühen (im Sinne von gesellschaftlich nicht akzeptierten Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand etc.)) zwar einen durchaus strukturierenden, aber keinen determinierenden Einfluss ausüben. Entsprechend wird angenommen, dass auch ein Zusammenhang zwischen den individuellen Einstellungen zur Ausgestaltung des Altersübergangs und der Erwerbsbeteiligung im höheren Alter besteht (**Hypothese 2**).

In Anlehnung an die geschlechter- und wohlfahrtskulturellen Erklärungsansätze und den damit verbundenen Erkenntnissen, dass Frauen zum einen in zahlreichen Ländern aufgrund geschlechterspezifischer Altersgrenzen früher in den Ruhestand gehen können als Männer und ihnen zum anderen in deutlich stärkerem Maße Alternativrollen zugeschrieben werden, ist drittens von geschlechtsspezifischen Altersübergangskulturen auszugehen, d.h. es kann hier plausibel angenommen werden, dass ein früherer Erwerbsaus- und Renteneintritt von Frauen auch kulturell legitimiert ist (**Hypothese 3**).

6. Die Determinanten des Altersübergangsmodells

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über den derzeitigen Stand in der Altersübergangsforschung gegeben und entlang des dargestellten Altersübergangsmodells diskutiert. Im Fokus dieses Kapitels stehen zum einen die institutionellen Rahmenbedingungen (Abschnitt 6.1) und die materiellen Opportunitäten (Abschnitt 6.2), die neben den kulturellen Festlegungen als objektive Randbedingungen in der Altersübergangssituation zu berücksichtigen sind.¹¹ Ergänzt wird die Darstellung um, in der Altersübergangsforschung besonders herausgestellte individuelle, haushaltsbezogene und betriebliche Merkmale, wie beispielsweise Gesundheit, Qualifikation, Betriebsgröße und Arbeitslosigkeitserfahrungen (Abschnitt 6.3). Dabei wird die Darstellung des Forschungsstandes mit eigenen deskriptiven Auswertungen der dritten Runde des European Social Survey (ESS) ergänzt (vgl. zum Datensatz Kapitel 7).

6.1 Die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs

Ausgehend von den im Altersübergangsmodell dargestellten drei Determinanten der objektiven Randbedingungen im Modell der soziologischen Erklärung, weisen zahlreiche Studien auf die hohe Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen für die Altersübergangsentcheidung hin (Bäcker et al. 2009; Börsch-Supan et al. 2009; Brussig et al. 2011; Ebbinghaus 2006, 2000; Erlinghagen und Zink 2008; Himmelreicher et al. 2009; Hinrichs und Aleksandrowicz 2008; Hult und Edlund 2008; van Oorschot und Jensen 2009). Dabei sind es in erster Linie gesetzlich vorgesehene Frühverrentungsmöglichkeiten unterhalb der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze, Frühverrentungsmöglichkeiten als Folge von Arbeitslosigkeit, sowie berufs- und tätigkeitsbezogene Frühverrentungsmöglichkeiten, die als Erklärung für die bereits im einleitenden Kapitel dargestellten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa herangezogen werden. Entsprechend wird im folgenden Abschnitt ein Überblick über die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs in den in dieser Untersuchung im Vordergrund stehenden 22 Ländern gegeben. Mit Ausnahme von Russland und der Ukraine, konnten dabei für alle übrigen Länder Informationen zur grundsätzlichen institutionellen Ausgestaltung des Altersübergangssystems recherchiert werden.¹²

¹¹ In Hinblick auf den Stand der Forschung zur Rolle der kulturellen Festlegungen in der Altersübergangssituation sei hier auf Kapitel 2.5 verwiesen.

¹² Für die Ukraine und Russland konnten nur Informationen über die Höher der 2006/2007 geltenden Regelaltersgrenze für Frauen und Männer gefunden werden.

6.1.1 Die Vielfalt der institutionellen Regelaltersgrenzen in Europa¹³

Betrachtet man zunächst die in den einzelnen Ländern im Jahr 2006 geltenden Regelaltersgrenzen für den (abschlagsfreien) Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, so zeigt sich bereits hier eine enorme Vielfalt an Ausgestaltungsmöglichkeiten. Ganz generell lässt sich feststellen, dass mit Ausnahme von Belgien und den Niederlanden, alle hier dargestellten institutionellen Altersübergangssysteme den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand über eine Kombination aus einer Regelaltersgrenze und der Erfüllung einer bestimmten Wartezeit oder Mindestversicherungsdauer steuern. Belgien und die Niederlande verfolgen zudem ein Vollrentenkonzept, das keine expliziten Vorgaben in Hinblick auf die Mindestversicherungspflicht beinhaltet. Die Logik dieses leicht von den anderen Systemen abweichenden Modus wird hier am Beispiel des belgischen Systems der Rentenberechnung verdeutlicht. Bei der Berechnung der jährlich erworbenen Rentenanwartschaft wird im Rahmen des Vollrentenprinzips eine fiktive Regelversicherungsdauer unterstellt, die in den hier relevanten Jahren 2006 und 2007 44 Jahre für Frauen und 45 Jahre für Männer betrug.¹⁴ Diese Regelversicherungsdauer findet in der Berechnungsformel durch den Rentensteigerungsfaktor 1/45 Berücksichtigung (Tabelle 6.1).

Tabelle 6.1: Formel zur Feststellung des Altersrentenanspruches in Belgien¹⁵

Für Alleinstehende	$AR_{2010} = BE_{2010} * 0,6 * 1/45$
Für Verheiratete m. nicht erwerbstät. Partner	$AR_{2010} = BE_{2010} * 0,75 * 1/45$

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Europäische Kommission 2012; AR=Altersrente; BE=Bruttoentgelt
Der aus den eingezahlten Beiträgen entstehende Rentenanspruch in einem bestimmten Kalenderjahr wird somit nur zu 1/45 für die spätere Altersrente berücksichtigt. Je geringer die Anzahl der Beitragsjahre, desto geringer fällt also die zukünftig zu erwartende Altersrente aus. Entsprechend bestehen in Belgien und den Niederlanden auch ohne die explizite Vorgabe einer Mindestversicherungs- bzw. Wartezeit starke institutionelle Anreize, die für den Bezug einer vollen Rente notwendigen Versicherungsjahre zu erfüllen.

¹³ Da die quantitative Datenanalyse in erster Linie auf empirischem Datenmaterial aus den Jahren 2006 und 2007 basiert, werden in diesem Kapitel auch die institutionellen Rahmenbedingungen, sowie empirische Ergebnisse aus den entsprechenden Jahren dargestellt.

¹⁴ Seit 2009 beträgt die Regelversicherungsdauer für beide Geschlechter 45 Jahre.

¹⁵ Trotz Vorliegens der Formel ist es nicht möglich, die exakte Rentenanwartschaft des Kalenderjahres 2010 zu bestimmen, da das Bruttojahreseinkommen im Vorfeld der Berechnung um einen demographischen Faktor (Anpassung an die fernere Lebenserwartung) und einen Wohlstandsindikator (Anpassung an das gesamtgesellschaftliche Wohlstandsniveau) korrigiert wird. Entsprechend wird bei den Berechnungsbeispielen immer der Terminus „Bemessungsentgelt“ verwendet.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass bei Reformen des Alterssicherungssystems nicht nur Anhebungen der Regelaltersgrenze oder der Altersgrenze für vorzeitig beziehbare Altersrentenarten zu berücksichtigen sind. Vielmehr kann zumindest in Ländern mit einem Vollrentenkonzept, sowie in Ländern, in denen der Altersübergang institutionell vornehmlich über die Erfüllung einer bestimmten Wartezeit gesteuert wird, auch durch die Verlängerung der (fiktiven) Mindestversicherungsdauer bzw. der Wartezeit eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit erwirkt werden. Dass dies eine durchaus gangbare Option bei den Rentenreformen in den letzten 10 bis 15 Jahren gewesen ist, machen Hinrichs und Aleksandrowicz (2008: 590) bei ihrer Analyse der Reformdynamiken in zehn europäischen Wohlfahrtsstaaten deutlich:

„Moreover there have been attempts to raise the retirement age indirectly, almost as an alternative to a straightforward increase of the SRA [Standard Retirement Age; AJ]. In certain public schemes where receiving a full-rate pension was additionally contingent upon a certain number of years spent in covered employment, or on contribution-related conditions, employees now have to work longer before attaining the target replacement rate (France, Italy, Austria and Norway). The required number of years spent in covered employment varies (or will vary) between 40 and 45 years.” (Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 590)

Die Kürzung des Rentenanspruchs bei Nichterfüllung der Mindestversicherungszeit erfolgt in den Ländern mit Vollrentenkonzept unabhängig davon, ob die Personen die Regelaltersgrenze erreicht haben, oder vorzeitig in den Ruhestand gehen. Eine Ausnahme stellt Frankreich dar. Hier können die Menschen mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Abschläge in den Ruhestand gehen, wenn sie die Mindestbedingungen für eine volle Rente (mind. 160 Versicherungsquartale) erfüllt haben.¹⁶ Wie viele Versicherungsquartale in einem Kalenderjahr angerechnet werden, ist vom erzielten Arbeitseinkommen in den jeweiligen Quartalen abhängig. Für 2011 musste für ein anrechenbares Versicherungsquartal ein Mindestarbeitsentgelt von 1600 Euro erzielt werden. Dies entspricht einer Erwerbstätigkeit von 200 Stunden zum aktuell gültigen Mindestlohnsatz (Deutsche Rentenversicherung 2011a: 6f; Kaufmann 2011: 49f). Eine volle Rente wird aber auch bei weniger als 160 Versicherungsquartalen gewährt, wenn der Ruhestandseintritt erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres erfolgt.

Aus Tabelle 6.2 wird deutlich, dass im Großteil der hier betrachteten nord- und westeuropäischen Länder zumindest für Männer ein reguläres Renteneintrittsalter von 65 Jahren oder älter gilt. Einzig in Frankreich ist es Männern möglich, ab dem 60. Lebensjahr eine abschlagsfreie Regelaltersrente zu beziehen, sofern sie insgesamt 160 Versicherungsquartale aufweisen. Ist

¹⁶ Die maximale Versicherungsdauer bis zum Erreichen der vollen Rente wird momentan angehoben. Sie beträgt 2011 163 Versicherungsquartale (VQ) für den Geburtsjahrgang 1951, 164 VQ für den Jahrgang 1952, 165 VQ für den Jahrgang 1953 und 1954. Für die Jahrgänge 1955 und später wurde noch keine maximale Versicherungsdauer festgelegt (Deutsche Rentenversicherung 2011a).

dies nicht der Fall, so liegt die Regelaltersgrenze für den Bezug der vollen Rente ebenfalls bei 65 Jahren (Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 589).

Tabelle 6.2: Altersgrenzen und Frühverrentungsmöglichkeiten in Europa 2006

	Regelaltersgrenze		Frühverrentungsmöglichkeiten		Rentenkürzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
AU	60 ¹	65	ab 55 ²	ab 60 ²	4,2% ^{e; f; 3}
BE	64 ⁴	65	60 ⁵	60 ⁵	d; f
BG	c	c	c	c	c
CH	64	65	ab 62 ⁶	ab 63 ⁶	6,8 % ^{e; f; h; 26}
DE	65 ⁷	65 ⁷	ab 60 ⁸	ab 60 ⁸	3,6 % ^e
DK	65 ⁹	65 ⁹	a	a	f; h
EE	59,5 ¹⁰	63	ab 54,5 ¹¹	58 ¹¹	4,8 % ^{e; 12}
ES	65	65	ab 60 ^{13; b}	ab 60 ¹³	6 % - 8% ^{e; 14}
FI	63-68 ¹⁵	63-68 ¹⁵	62 ¹⁶	62 ¹⁶	4,8 % ^{d; e; f; 28}
FR	60 ¹⁷	60 ¹⁷	ab 55 ¹⁸	ab 55 ¹⁸	27
GB	60 ¹⁹	65	a	a	d; f; h
HU	62	62	ab 57 ^{20; b}	ab 57 ^{20; b}	/
IE	ab 65 ²¹	ab 65 ²¹	a	a	/ ^f
NL	65	65	a, h	a, h	/
NO	67	67	a, h	a, h	d; f
PL	60	65	55 ^{22; b}	22; b	6,0% ^{e; f}
PT	65	65	ab 55 ²³	ab 55 ²³	c
RU	55	60	a	a	/, g;
SE	61-67	61-67	a	a	1,2 % – 3% ^{e; f;}
SL	61 ²⁴	63 ²⁴	24	24	6,0% ^{e; f}
SK	62	62	25	25	c
UKR	c	c	c	c	c

^a Keine Frühverrentungsmöglichkeiten; ^b Berufs- und tätigkeitsbezogene Altersgrenzen; ^c Keine detaillierten Informationen verfügbar; ^d Zeiträtliche Kürzung; ^e Pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezuges (in %); ^f (Weitere) Frühverrentungsoption über das Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit; ^g Kürzung bei vorzeitigem Rentenbezug erfolgt in Abhängigkeit von der fernerer Lebenserwartung der Geburtskohorte der jeweiligen Person; ^h Frühverrentungsmöglichkeiten über betriebliche oder branchenweite Regelungen. Die Erklärungen zu den numerischen Fußnoten finden sich auf den folgenden Seiten.

Deutlichere Abweichungen vom Regelalter von 65 Jahren zeigen sich demgegenüber in den osteuropäischen Wohlfahrtsstaaten. So können Männer in Estland und Slowenien bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres eine abschlagsfreie Alterssicherungsleistung beziehen, sofern sie eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

Tabelle 6.3: Anmerkungen zu Altersgrenzen u. Frühverrentungsmöglichkeiten

¹ Schrittweise Erhöhung der Altersgrenze für Frauen auf 65 Jahre zwischen den Jahren 2024 und 2033.
² „Hacklerregelung“ für Langzeitversicherte: Für Männer, die vor dem 01.01.1954 geboren sind und 540 Beitragsmonate aufweisen, ist ein Pensionseintritt mit vollendetem 60. Lebensjahr möglich; für danach Geborene mit 62 Jahren (bei weiterhin 540 Beitragsmonaten). Für Frauen, die vor dem 01.01.1959 geboren sind und die 480 Beitragsmonate aufweisen ist ein Pensionseintritt mit 55 Jahren möglich. Für später geborene Frauen wird das Pensionseintrittsalter schrittweise auf 62 Jahre angehoben. Für Frauen die am 02.06.1965 oder später geboren wurden, gilt dann die Altersgrenze von 62 Jahren. Alterspension bei langer Versicherungsdauer: Auslaufende Regelung. Für die hier untersuchten Jahrgänge lag die maßgebliche Altersgrenze für den Renteneintritt bei Männern zwischen 61 Jahren und 6 Monaten und 62 Jahren und 4 Monaten und bei Frauen zwischen 56 Jahren und 6 Monaten und 57 Jahren und 4 Monaten. Voraussetzung sind 450 Versicherungs- oder 420 Pflichtversicherungsmonate.
³ Der maximale Abschlag beträgt 12,6 %.
⁴ Wird bis 2009 auf 65 Jahre angehoben.
⁵ Nach 35 Beitragsjahren
⁶ Vorzeitiger Rentenbezug nur im Grundrentensystem und nicht im obligatorischen Beitragssystem vorgesehen.
⁷ Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr zwischen 2012 und 2029.
⁸ Ab 60 Jahre (Altersrente für Schwerbehinderte) und 63 Jahre (Altersrente nach langjähriger Erwerbstätigkeit) nach jeweils 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten. Ab 60 für vor 1952 geborene Frauen nach mindestens 15 Versicherungsjahren, sofern nach dem 40. Lebensjahr mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten vorhanden sind. Ab 60 Jahre für vor dem 1.1.1952 Geborene nach mindestens 15 Versicherungsjahren, sofern die Versicherten in den letzten 10 Jahren mindestens 8 Jahre pflichtversichert waren und sie entweder bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58,5 Jahren 52 Wochen arbeitslos waren oder 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben. Die Altersgrenze von 60 Jahren wird ab dem Jahr 2006 in monatlichen Schritten angehoben. Ab Dezember 2008 wird das frühestmögliche Renteneintrittsalter bei 63 Jahren liegen. Die Rente wird für jeden Monat, in dem die Altersrente vor 65 Jahren (bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen vor 63 Jahren) bezogen wird, um 0,3% gemindert.
⁹ Grundrente: Dänen müssen zwischen ihrem 15. und 65. Lebensjahr mindestens 3 Jahre in Dänemark gelebt haben. Ausländer 10 Jahre, wovon 5 Jahre unmittelbar vor dem Renteneintritt liegen müssen. Zusatzrente: Keine Mindestversicherungsdauer.
¹⁰ Das Rentenalter für Frauen wird bis 2016 stufenweise auf 63 Jahre angehoben.
¹¹ Generell bis zu drei Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze möglich. Zusätzlich Altersrente unter günstigen Bedingungen: Sofern mindestens 15 Beitragsjahre vorliegen, können die folgenden Personengruppen bis zu 5 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen. a) Elternteile, Pflegeelternteile oder Vormunde, die ein Kind mit einer mindestens mittelschweren Behinderung 8 Jahre lang erzogen haben, b) Elternteile, Pflegeelternteile oder Vormunde, die 5 oder mehr Kinder mindestens 8 Jahre lang erzogen haben, c) Personen, die an den Aufräumarbeiten in Tschernobyl beteiligt waren, d) Personen, die mindestens 5 Jahre widerrechtlich inhaftiert oder im Exil waren. Bei weniger als 5 Jahren wird das Renteneintrittsalter um je ein Jahr pro Haft- oder Exiljahr reduziert. Ein Elternteil, Pflegeelternteil oder Vormund, der mindestens 4 Kinder 8 oder mehr Jahre erzogen hat, kann 3 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter die Altersrente unter günstigen Bedingungen beziehen. Ein um ein Jahr früherer Bezug ist für einen Elternteil, Pflegeelternteil oder Vormund, der mindestens 3 Kinder 8 Jahre lang erzogen hat möglich.
¹² Bei der Frühverrentung unter günstigen Bedingungen wird kein Abschlag auf die Rentenzahlung vorgenommen. Vielmehr steigt der rentenrechtliche Wert eines Beschäftigungsjahres für jedes Jahr des Rentenaufschubs um 3,1 %.
¹³ 60 Jahre für bestimmte Personen, die bereits unter dem zum 1. Januar 1967 abgeschafften System versichert waren. Die Altersgrenze von 65 Jahren kann für bestimmte Arbeitnehmer, die schwere körperliche, gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten, reduziert werden.
¹⁴ Für die in ¹³ erwähnten Arbeitnehmer wird die Rente für jedes bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlende Jahr um 8% gekürzt. Erfolgt der Eintritt in den Ruhestand nicht freiwillig, so liegt die Kürzung zwischen 7,5% bei 30 Beitragsjahren und 6% bei 40 Beitragsjahren.

Quelle: Eigene Systematisierung in Anlehnung an Europäische Kommission 2012

Fortsetzung von Tabelle 6.3

¹⁵ Volksrente und garantierte Rente: 65 Jahre. Gesetzliche einkommensbezogene Rente: Flexible Altersgrenze nach eigener Wahl zwischen 63 und 68 Jahren.
¹⁶ Gilt nur für die Volksrente und die garantierte Rente.
¹⁷ Eine volle Rente wird bei einem Renteneintritt mit 60 Jahren nur ausbezahlt, wenn mindestens 160 Versicherungsquartale aufgewiesen werden können. Ansonsten ist ein abschlagsfreier Rentenbezug im allgemeinen System erst ab dem vollendeten 65. Lebensjahr möglich. In den Zusatzrentensystemen für Arbeitnehmer (ARRCO) und für leitende Angestellte (AGIRC) gilt eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Allerdings besteht hier die Möglichkeit, die Rente ebenfalls mit 60 Jahren abschlagsfrei zu beziehen, wenn die Grundrente zu diesem Zeitpunkt zum vollen Satz gewährt wird, d.h. 160 VQ aufgewiesen werden können.
¹⁸ Allgemeines System für Arbeitnehmer: Ab 56 Jahren möglich für Versicherte, die ab dem Alter von 14 Jahren erwerbstätig waren und bestimmte Bedingungen hinsichtlich der Versicherungsdauer, der Beitragszeit und des Alters bei Rentenbeginn erfüllen. Für Versicherte mit schweren Behinderungen, die bestimmten Bedingungen hinsichtlich der Versicherungs- und Beitragszeit erfüllen, Rentenbeginn ab 55 Jahren möglich. Zusatzrentensysteme für Arbeitnehmer (ARRCO) und für leitende Angestellte (AGIRC): Mit Abschlag ab 55 Jahren möglich. Ohne Abschlag, falls Anspruch auf eine Grundrente zum vollen Satz besteht. Zusatzrentensysteme: Ein vorzeitiger Bezug ist unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr möglich.
¹⁹ Schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze ab 2010 auf 65 Jahre (2020 abgeschlossen).
²⁰ Bis zu 5 Jahre vor der Regelaltersgrenze möglich für Frauen die nach dem 31.12.1945 geboren sind und mindestens 38 Beschäftigungsjahre /1945 geboren sind und mindestens 37 Beschäftigungsjahre /1944 geboren sind und mindestens 36 Beschäftigungsjahre/1943 geboren sind und mindestens 35 Beschäftigungsjahre/1943 geboren sind und mindestens 34 Beschäftigungsjahre vorweisen können. Eine vorgezogene Rente ist zudem für Männer möglich, die vor dem 1.1.1939 geboren sind und mindestens 37 Beschäftigungsjahre vorweisen oder nach dem 31.12.1938 geboren sind und mindestens 38 Beschäftigungsjahre aufweisen. Personen, denen für eine vorgezogene Rente bis zu 5 Beschäftigungsjahre fehlen, haben zudem Anspruch auf eine vorgezogene Rente mit reduziertem Betrag.
²¹ Staatliche Übergangsrente 65 Jahre; staatliche Rente 66 Jahre.
²² Eine vorgezogene Rente ist nur noch für Personen möglich, die vor dem 1. Januar 1949 geboren wurden. Bedingungen: Frauen können bei Erfüllung einer Wartezeit von 30 Jahren mit 55 Jahren eine Altersrente beziehen. Der Betrag hängt von der Anzahl der Versicherungsjahre ab. Ab dem 1.1.1949 Geborene: Keine vorgezogene Rente möglich.
²³ Arbeitslose ab 60 Jahren. Trat die Arbeitslosigkeit im Alter von 50 oder mehr Jahren ein und sind 20 Kalenderjahre Versicherungszeit erfüllt, ist eine Verrentung ab 55 Jahren möglich. In diesem Fall wird der Rentenbetrag gekürzt.
²⁴ Die Bedingungen für den Bezug einer Rente hängen von der Kinderzahl, dem Geschlecht und der Anzahl der Beitrags- und Versicherungsjahre ab. a) Rente ab 65 Jahren (Männer) und 63 Jahren (Frauen) bei 15 Beitragsjahren; b) Rente ab 63 Jahren (Männer) und 61 Jahren (Frauen) bei 20 Versicherungsjahren; c) Rente ab 58 Jahren nach einer Versicherungszeit von 40 (Männer) oder 38 (Frauen) Jahren (vgl. Abschnitt 6.2.1.2)
²⁵ 1. Säule: Der Bezug einer vorzeitigen Alterssicherungsleistung ist möglich, wenn die Wartezeit von 10 Jahren erfüllt und das 1,2fache des jahresaktuellen Existenzminimums erreicht wurde. Dabei gibt es keine Altersbegrenzung. 2. Säule: Der Bezug einer vorgezogenen Alterssicherungsleistung ist möglich, wenn diese auch in der ersten Säule bezogen wird und eine Mindesthöhe der Leistung erreicht ist (60 % des jahresaktuellen Existenzminimums).
²⁶ Für Frauen fallen bei einem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand nur reduzierte Abschläge in Höhe von 3,4 % an. Diese Regelung läuft 2009 aus.
²⁷ Gilt nur für die Zusatzrentensysteme: Eine ab dem Alter von 55 Jahren in Anspruch genommene Rente wird in Abhängigkeit vom Alter bei Rentenbeginn gekürzt: 7 % pro Jahr bei 55 bis 59 Jährigen, 5 % bei 60 bis 62 Jährigen und 4 % bei Personen > 62 Jahre. Ein abschlagsfreier Bezug der Zusatzrente ist allerdings ab dem 60. Lebensjahr möglich, wenn gleichzeitig die Bedingungen für eine volle Rente (160 VQ) erfüllt sind.
²⁸ Das Referenzalter liegt bei 65 Jahren. Für jedes Jahr des vorzeitigen Ruhestandes zwischen 62 (vorzeitige Altersrente) bzw. 63 oder 64 Jahre (Renteneintrittskorridor) fallen Abschläge in Höhe von 4,8% an.

Quelle: Eigene Systematisierung in Anlehnung an Europäische Kommission 2012

Noch niedriger liegt die Regelaltersgrenze für Männer in Ungarn (62 Jahre; 15 Jahre Wartezeit) und der Slowakei (62 Jahre; 10 Jahre Wartezeit).

In Finnland (63-68 Jahre) und Schweden (61-67 Jahre) existiert weder für Frauen noch für Männer eine feste Regelaltersgrenze. Stattdessen erfolgt der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand innerhalb eines Renteneintrittskorridors, wobei das 65. Lebensjahr in beiden Ländern das Referenzjahr bildet. D.h. pro hinausgeschobenem Jahr nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die entgeltbezogene Altersrente, während sie bei einem Rentenbeginn vor Erreichen des 65. Lebensjahres entsprechend gekürzt wird (Deutsche Rentenversicherung 2012: 10; Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 589). Allerdings gelten diese Regelungen sowohl in Finnland als auch in Schweden nur für die einkommensbasierte Altersrente. Die über das allgemeine Steueraufkommen finanzierte Volksrente kann demgegenüber erst mit Erreichen des 65. Lebensjahres bezogen werden. Norwegen weist im Jahr 2006 die höchste Regelaltersgrenze der hier untersuchten Länder auf. Hier ist sowohl der Bezug der Grund- als auch der Bezug der Zusatzrente erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres möglich.¹⁷

Die Regelaltersgrenze für Frauen entspricht im überwiegenden Teil der europäischen Wohlfahrtsstaaten derjenigen der Männer. Lediglich in acht der hier untersuchten 22 Länder existiert im Beobachtungszeitraum 2006/2007 eine gesonderte Regelaltersgrenze für Frauen. Dies sind zum einen konservative Wohlfahrtsstaaten wie Belgien und Österreich. Auch in Großbritannien und damit in einem, zumindest in Hinblick auf das Alterssicherungssystem, liberalen, aber protestantisch gezügelten Wohlfahrtsstaat können Frauen fünf Jahre vor den Männern eine abschlagsfreie Alterssicherungsleistung in Anspruch nehmen. In der Schweiz, einem ebenfalls protestantisch gezügelten Wohlfahrtsstaat ist der Altersübergang für Frauen bereits mit Vollendung des 64. Lebensjahres möglich, während Männer erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand gehen können. Neben den konservativen und protestantisch gezügelten Wohlfahrtsstaaten, finden sich geschlechtsspezifische Regelaltersgrenzen auch in einigen osteuropäischen Ländern. Die größten Differenzen zwischen der Regelaltersgrenze für Frauen und Männer existieren dabei in Polen (-5 Jahre) und Estland (-3,5 Jahre). Aber auch in Slowenien können Frauen zwei Jahre vor den Männern in den Ruhestand gehen, sofern sie die allgemeine Wartezeit von 15 Jahren erfüllen. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die geschlechtsspezifischen Differenzen bei den Regelaltersgrenzen in den meisten hier dargestellten Ländern sukzessive abgeschafft werden bzw. bereits abgeschafft worden sind (Hinrichs und Aleksandrowicz 2008: 589). So ist die Regelaltersgrenze für Frauen in Belgien

¹⁷ Seit 2011 ist in Norwegen auch der Bezug der staatlichen Grund- und Zusatzrente ab Vollendung des 62. Lebensjahres möglich. Das Referenzalter ist allerdings weiterhin 67 Jahre, so dass ein vorzeitiger Bezug der staatlichen Altersrente mit erheblichen Abschlägen auf die Rente verbunden ist. Die vorzeitige Alterssicherungsleistung kann dabei auch als Teilrente bezogen werden (20, 40, 50, 60 oder 80 Prozent) (Deutsche Rentenversicherung 2011b: 12ff).

bereits 2009 an die Regelaltersgrenze der Männer angeglichen worden. Auch in Österreich und Großbritannien findet eine schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze für Frauen auf 65 Jahre statt. In Österreich erfolgt diese zwischen 2024 und 2033. In Großbritannien ist sie bereits 2020 abgeschlossen. In Estland wird die Regelaltersgrenze für Frauen zudem bis 2016 auf das vollendete 63. Lebensjahr angehoben.

Tabelle 6.4: Wartezeiten im europäischen Vergleich 2006

Mindestversicherungs-/Wartezeiten für den Bezug der Regelaltersrente			Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Rente	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
AU	180 M ¹	180 M ¹	45 ²	45 ²
BE	a	a	44 ³	45
BG	c	c	c	c
CH	1	1	a	a
DE	5	5	a	a
DK	3/10 ⁴	3/10 ⁴	40	40
EE	15	15	a	a
ES	15 ⁵	15 ⁵	35	35
FI	3 ⁶	3 ⁶	40 ⁷	40 ⁷
FR	1 VQ. ⁸	1 VQ. ⁸	ab 160 VQ. ⁹	ab 160 VQ. ⁹
GB	10	10	39	44
HU	15	15	a	a
IE	260 WB. ¹⁰	260 WB. ¹⁰	260 WB. ¹¹	260 WB. ¹¹
NL	a	a	50	50
NO	3 ¹²	3 ¹²	40 ¹³	40 ¹³
PL	20 ¹⁸	25 ¹⁸	a	a
PT	15 ¹⁴	15 ¹⁴	40	40
RU	c	c	c	c
SE	3 ¹⁵	3 ¹⁵	ab 30 ¹⁶	ab 30 ¹⁶
SL	15	15	ab 15 ¹⁷	ab 15 ¹⁷
SK	10	10	a	a
UKR	c	c	c	c

Quelle: Eigene Systematisierung in Anlehnung an Europäische Kommission 2012^a Kein Konzept der vollen Rente. Keine Mindestversicherungszeit. Keine Frühverrentungsmöglichkeiten; ^b Berufs- und tätigkeitsbezogene Altersgrenzen; ^c Keine detaillierten Informationen verfügbar; ^d Zeiträtierliche Kürzung; ^e Pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezuges (in %); ^f (Weitere) Frühverrentungsoption über das Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit; ^g Kürzung bei vorzeitigem Rentenbezug erfolgt in Abhängigkeit von der ferneren Lebenserwartung der Geburtskohorte der jeweiligen Person; ^h Frühverrentungsmöglichkeiten über betriebliche oder branchenweite Regelungen.

Auch generell ist die Regelaltersgrenze in vielen Ländern weiteren Anhebungsprozessen unterworfen. So wird zwischen 2012 und 2029 die Regelaltersgrenze in Deutschland schrittweise vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben.

Tabelle 6.5: Anmerkungen zu Mindestversicherungs- und Wartezeiten

¹ Die 180 Versicherungsmonate müssen innerhalb der letzten 360 Kalendermonate vor dem Rentenbezug angesammelt worden sein. Alternativ ist ein Rentenbezug nach insgesamt 180 Beitragsmonaten oder 300 Versicherungsmonaten ohne Rahmenzeitraum möglich. Für Personen, die am 1.1.2005 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet und noch keinen Versicherungsmonat erworben haben: 180 Versicherungsmonate, wovon mindestens 84 aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden.
² Für Personen, die am 1.1.2005 das 50. Lebensjahr schon vollendet hatten: Schrittweise Anhebung von 40 auf 45 Versicherungsjahre bis 2009.
³ Ab 2009: 45 Jahre.
⁴ Grundrente: Dänen müssen zwischen ihrem 15. Und 65. Lebensjahr mindestens 3 Jahre in Dänemark gelebt haben. Ausländer 10 Jahre, wovon 5 Jahre unmittelbar vor dem Renteneintritt liegen müssen. Zusatzrente: Keine Mindestversicherungsdauer.
⁵ Davon mindestens zwei innerhalb der letzten 15 Jahre vor Ruhestandseintritt.
⁶ Volksrente und garantierte Rente: 3 Jahre Wohnsitz in Finnland nach Vollendung des 16. Lebensjahres. Gesetzliche einkommensbezogene Rente: Keine Wartezeit.
⁷ Volksrente: Für eine volle Rente ist ein Wohnsitz in Finnland für mindestens 80% der Zeit im Alter von 16 bis 65 Jahren erforderlich. Garantierte Rente: Personen mit ihrem Wohnsitz in Finnland, die eine Altersrente beziehen, haben Anspruch auf eine garantierte Rente, wenn ihr gesamtes Renteneinkommen (Brutto) weniger als 687,74 € pro Monat beträgt. Gesetzliche einkommensbezogene Rente: Kein Konzept einer "vollen Rente". Die Rente beruht auf der Erwerbstätigkeit und der Anzahl der Jahre der Rentenkaptalverzinsung ohne obere Grenze.
⁸ Ein Anspruch entsteht durch Beitragszahlung für mindestens ein anrechenbares Versicherungsquartal. Erwerb eines Versicherungsquartals durch Nachweis eines Arbeitsentgelts in Höhe von 200 der geltenden Stundensätze des gesetzlichen Mindestlohnes, d.h. ab dem 1. Januar 2011 von 1.606 € (200 x 8,03 €).
⁹ Ein Anspruch auf eine volle Rente besteht nach 160 Versicherungsquartalen oder bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren. Mindestversicherungsdauer wird angehoben.
¹⁰ Ruhestandsrente: Die Beitragszahlung muss vor Vollendung des 55. Lebensjahres beginnen. Insgesamt müssen 260 Wochenbeiträge entrichtet worden sein. Über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg müssen zudem im Durchschnitt 24 Wochenbeiträge pro Jahr entrichtet werden. Altersrente: Die Beitragszahlung muss vor Vollendung des 56. Lebensjahres beginnen. Insgesamt müssen 260 Wochenbeiträge entrichtet worden sein. Über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg müssen zudem im Durchschnitt 10 Wochenbeiträge pro Jahr entrichtet werden.
¹¹ Ruhestandsrente: Die Beitragszahlung muss vor Vollendung des 55. Lebensjahres beginnen. Insgesamt müssen 260 Wochenbeiträge entrichtet worden sein. Über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg müssen zudem im Durchschnitt 48 Wochenbeiträge pro Jahr entrichtet werden (Mindestrente).
¹² Grundrente: Mindestrente: 3 Jahre Wohnsitz in Norwegen zwischen dem 16. Und 66. Lebensjahr. Zusatzrente: Rentenpunkte für 3 Jahre.
¹³ Gilt für die volle Grundrente (40 Jahre Wohnsitz in Norwegen zwischen dem vollendeten 16. Und 66. Lebensjahr). Zusatzrente: Kein Konzept einer vollen Rente.
¹⁴ Für die Anrechnung eines Jahres muss nachweislich an 120 Tagen ein Arbeitsentgelt bezogen worden sein.
¹⁵ Keine Bedingungen für die entgeltbezogene Altersrente und die kapitalgedeckte Zusatzrente. Für die entgeltbezogene Zusatzrente sind mindestens 3 Jahre mit rentenfähigen Einkommen erforderlich. Für die garantierte Rente sind mindestens 3 Jahre Wohnsitz in Schweden erforderlich.
¹⁶ Entgeltbezogene Altersrente und kapitalgedeckte Zusatzrente: Kein Konzept einer "vollen Rente". Entgeltbezogene Zusatzrente: 30 Jahre mit rentenfähigen Einkommen. Garantierte Rente: 40 Jahre Wohnsitz in Schweden.
¹⁷ Die Bedingungen für den Bezug einer Rente hängen vom Alter bei Eintritt in den Ruhestand und der Anzahl der Beitrags- und Versicherungsjahre ab. a) Rente ab 65 Jahren (Männer) und 63 Jahren (Frauen) bei 15 Beitragsjahren; b) Rente ab 63 Jahren (Männer) und 61 Jahren (Frauen) bei 20 Versicherungsjahren; c) Rente ab 58 Jahren nach einer Versicherungszeit von 40 (Männer) oder 38 (Frauen) Jahren.
¹⁸ Mindestversicherungsdauer bei garantierter Mindestrente. Versicherungsdauer ohne garantierte Mindestrente liegt für Frauen bei 15 Jahren und für Männer bei 20 Jahren.

Quelle: Eigene Systematisierung in Anlehnung an Europäische Kommission 2012

Angehoben werden in diesem Schritt zusätzlich die Altersgrenzen für die vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten, wie beispielsweise die Altersrente für langjährig Versicherte oder die Altersrente für Schwerbehinderte (Bäcker et al. 2009: 61ff). Ab 2020 wird die Regelaltersgrenze für Frauen in Bulgarien auf das vollendete 63. Lebensjahr und die für Männer auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben. Nach der Angleichung der Regelaltersgrenze in Estland im Jahre 2016, wird die Regelaltersgrenze ab 2017 weiter schrittweise bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erhöht. Seit dem ersten Juli 2011 wird auch in Frankreich die Regelaltersgrenze für den abschlagsfreien Bezug einer Alterssicherungsleistung vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben. Bei Erfüllung des Mindestversicherungszeitraums für eine volle Rentenleistung von 160 Versicherungsquartalen ist der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand aber auch weiterhin mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Allerdings wird auch die Mindestversicherungsdauer bis 2020 auf 41,5 Jahre oder 168 Versicherungsquartale angehoben, so dass sich trotz Beibehaltung der unteren Altersgrenze von 60 Jahren die Dauer der Erwerbstätigkeit verlängern wird.

6.1.2 Gesetzliche Frühverrentungsoptionen: Zwischen Altersrente und Arbeitslosigkeit

Noch vielfältiger als die verschiedenen Kompositionen aus gesetzlicher Regelaltersgrenze und Mindestversicherungszeiten erweisen sich die gesetzlichen Frühverrentungsoptionen in den einzelnen Ländern. Neben Erwerbsminderungs- und Invaliditätsrenten, die aufgrund des sehr komplexen Anerkennungsverfahrens, das in allen Ländern medizinische Kriterien in den Vordergrund der Betrachtung stellt sowie fehlender Detailstudien zu den institutionellen Ausgestaltungsversionen der Erwerbs- und Invaliditätsrenten im Ländervergleich hier nicht weiter berücksichtigt werden können, können drei unterschiedliche Frühverrentungspfade unterschieden werden, entlang derer die Alterssicherungssysteme im Folgenden detaillierter untersucht werden (Ebbinghaus 2006: 117):

1. Gesetzliche Frühverrentungsmöglichkeiten im regulären Alterssicherungssystem für alle Personen oder für bestimmte Personengruppen.
2. Berufs- und tätigkeitsbezogene Frühverrentungsoptionen.
3. Frühverrentung über die Absicherungssysteme gegen Arbeitslosigkeit.

6.1.2.1 Frühverrentung über das staatliche Alterssicherungssystem

Zunächst können hier sehr allgemeine Regelungen genannt werden, die unabhängig von besonders langen Versicherungsdauern oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Personengruppe einen vorzeitigen Ruhestandseintritt ermöglichen. Beispielsweise können Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz bis zu zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen, müssen dann aber einen vergleichsweise hohen versicherungsmathematischen Abschlag von 6,8% pro Jahr des vorzeitigen Ruhestandseintrittes in Kauf nehmen. Bei Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren und unter Inkaufnahme eines versicherungsmathematischen Abschlages von 4,8% pro Jahr des vorzeitigen Ruhestandseintrittes können Frauen und Männer in Estland um bis zu drei Jahre früher in den Ruhestand gehen. In Spanien ist ein vorgezogener Ruhestand ab 60 Jahren für Personen möglich, die bereits vor dem 01.01.1967 Beiträge zu einem Berufsverband geleistet haben. Allerdings wird die zu erwartende Altersrente für jedes Jahr des vorzeitigen Bezuges um 8% gekürzt, so dass bei einem Renteneintritt mit dem vollendeten 60. Lebensjahr eine Kürzung um insgesamt 40% hingenommen werden muss (Deutsche Rentenversicherung 2011c: 13).

In einem Teil der untersuchten Länder können Personen zudem früher in den Ruhestand gehen, wenn sie eine bestimmte Mindestversicherungs- bzw. Wartezeit erreicht haben. So können Frauen und Männer in Belgien bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, wenn sie 35 Jahre lang Beiträge in die gesetzlichen Alterssicherungskassen eingezahlt haben. Ein spezifischer versicherungsmathematischer Abschlag auf die Höhe der zu erwartenden Altersrente ist nicht vorgesehen. Allerdings fällt die zukünftige Altersrente aufgrund des in Belgien existierenden Konzeptes der vollen Rente und der damit verbundenen zeitratierlichen Kürzung des Rentenzahlungsbetrages dennoch deutlich geringer aus, als bei einer Weiterarbeit bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Die „Hacklerregelung“ für Langzeitversicherte in Österreich stellt ein weiteres Beispiel für eine vorgezogene Altersrente bei langer Mindestversicherungsdauer dar. Über diese Regelung können Frauen bei Erreichen von 480 Versicherungsmonaten bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand gehen. Männer können über die gleiche Regelung mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen, sofern sie mindestens 540 Beitragsmonate im gesetzlichen Alterssicherungssystem aufweisen. Diese Altersgrenzen gelten nach der letzten Rentenreform in Österreich nur noch für Männer, die vor dem 01.01.1954 und für Frauen, die vor dem 01.01.1959 geboren worden sind. Für spätere Jahrgänge wird perspektivisch ein frühest möglicher Renteneintritt mit 62 Jahren realisierbar sein.¹⁸ Allerdings wird in Österreich für jedes Jahr des vorzeitigen Renteneintrittes ein Abschlag auf die Altersrente von 4,2% vorgenommen, wobei der maximale Abschlag 12,6% beträgt – unabhängig davon, zu welchem Alter die Person in Rente geht. Eine lange Versicherungsdauer ermöglicht auch in Deutschland einen vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in

¹⁸ Davon unbenommen gelten in Österreich auch die Regelungen zur Schwerarbeitspension weiter (Brussig et al. 2011: 28ff).

den Ruhestand. Ähnlich wie in Belgien können langjährig Versicherte, d.h. Personen die mindestens 35 Jahre lang Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben, bereits mit 63 Jahren eine Altersrente beziehen, wobei pro Monat des vorzeitigen Rentenbezuges ein Abschlag von 0,3% auf die zukünftige Altersrente vorgenommen wird. In Ungarn können Frauen und Männer, die nach dem 31.12.1938 (Männer) bzw. nach dem 31.12.1945 (Frauen) geboren wurden und mindestens 38 Beschäftigungsjahre aufweisen, fünf Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen.¹⁹ In Slowenien werden die im vorangegangenen Abschnitt aufgeführten Regelaltersgrenzen für jedes leibliche oder adoptierte Kind, das mindestens fünf Jahre im Haushalt gelebt hat, abgesenkt. Die Altersgrenze sinkt für ein Kind um 8 Monate, für zwei Kinder um 20 Monate und für drei Kinder um 36 Monate. Für jedes weitere Kind sinkt die Altersgrenze um weitere 20 Monate. Die Eltern vereinbaren dabei einvernehmlich, wer die Senkung der Altersgrenze geltend macht. Die Regelaltersgrenze wird zudem für Frauen und Männer, die bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres erwerbstätig waren, um die gesamte Zeit dieser Pflichtversicherungsdauer gesenkt (bei einem Eintritt ins Erwerbsleben mit 16 Jahren, reduziert sich die Regelaltersgrenze für Frauen entsprechend auf 59 Jahre). Das Renteneintrittsalter darf dabei allerdings nicht das 56. Lebensjahr (Frauen) bzw. das 58. Lebensjahr (Männer) unterschreiten. Ferner ist ein abschlagsfreier Rentenbezug nur möglich, sofern eine Erwerbstätigkeit von mindestens 38 Jahren (Frauen) und 40 Jahren (Männer) nachgewiesen werden kann. Besteht ein legitimer Anspruch auf eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 61 (Frauen) bzw. 63 Jahren (Männer) und liegt die erreichte Wartezeit unter 38 bzw. 40 Jahren, wird die Altersrente für jedes Jahr des vorzeitigen Bezuges um 2,4% gekürzt (Deutsche Rentenversicherung 2010: 11).

Spezifische Frühverrentungsregelungen für Frauen existieren u.a. in Polen, wo diese nach Erfüllung der Wartezeit von 30 Jahren mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand gehen können.²⁰ In Deutschland können Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, sofern sie mindestens 15 Jahre Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben, wovon 10 Beitragsjahre im Zeitraum zwischen dem vollendeten 40. und dem vollendeten 60. Lebensjahr liegen müssen. Im Falle eines frühest möglichen Renteneintrittes wird ein versicherungsmathematischer Abschlag von 18% erhoben.²¹

Auch im Falle von Arbeitslosigkeit ist in einigen Ländern ein vorzeitiger Ruhestandseintritt über institutionelle Regelungen im Alterssicherungssystem möglich. So können Personen in

¹⁹ Für älterer Jahrgänge ist eine geringere Wartezeit vorgesehen (vgl. dazu Tabelle 6.4).

²⁰ Im aktuellen Jahr 2012 gilt Diese Regelung allerdings nur noch für Frauen, die vor dem 01.01.1949 geboren wurden.

²¹ Diese Regelung ist zum 31.12.2011 ausgelaufen.

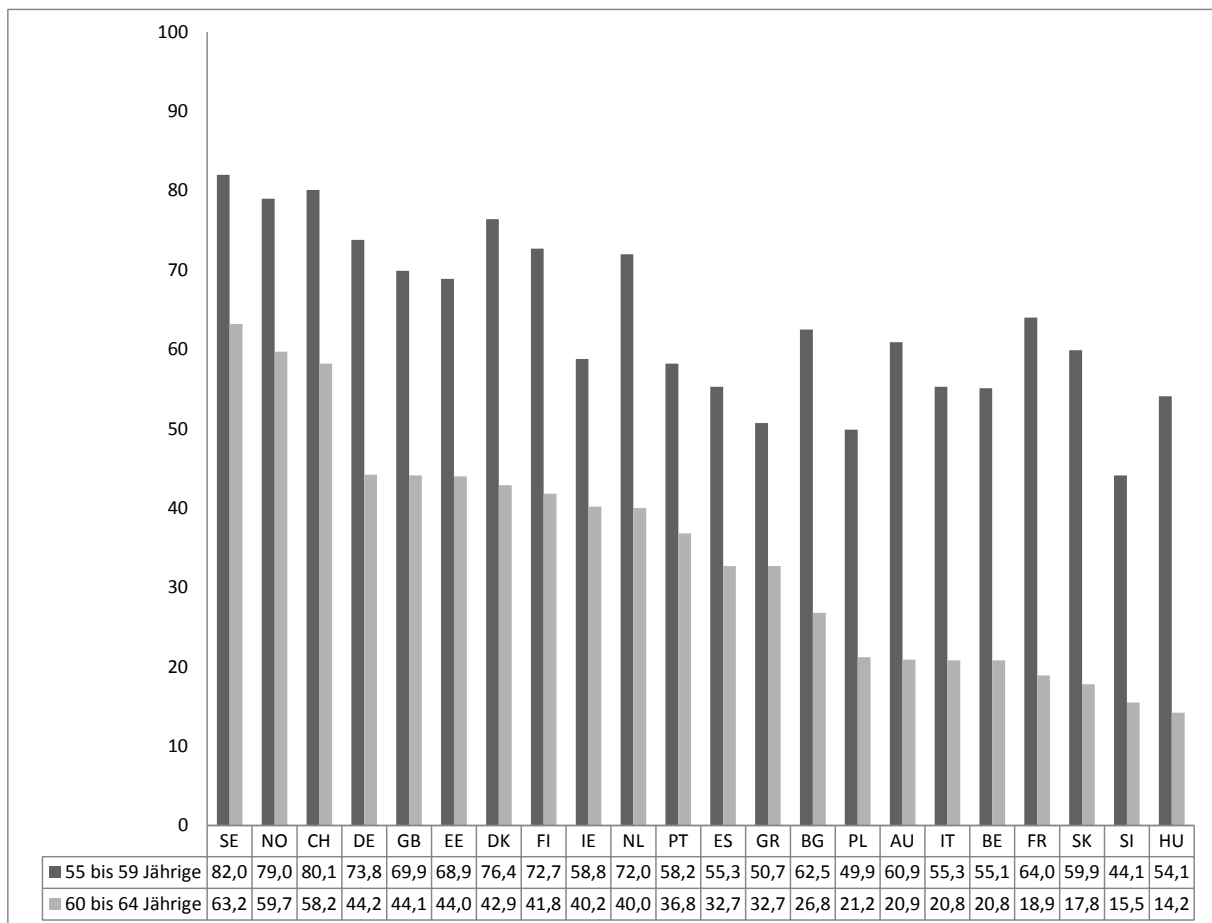
Deutschland mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, sofern sie in den letzten 10 Jahren vor Renteneintritt mindestens acht Jahre pflichtversichert waren und entweder nach Erreichen eines Alters von 58 Jahren und 6 Monaten mindestens ein Jahr lang arbeitslos waren oder mindestens 24 Monate in Altersteilzeit waren. Die Altersgrenze von 60 Jahren gilt dabei nur noch für Personen, die vor dem 01.01.1946 geboren wurden. Für alle späteren Jahrgänge liegt der frühestmögliche Renteneintritt darüber. Personen die 1949 und später geboren wurden, können diese Altersrentenart erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen (Bäcker et al. 2009: 66f).²² Auch in Portugal ist ein vorzeitiger Ruhestandseintritt im Falle von Arbeitslosigkeit ab 60 Jahren möglich. Bei Erfüllung einer Wartezeit von 20 Jahren können Arbeitslose auch schon mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, sofern die Arbeitslosigkeit nach oder mit Vollendung des 50. Lebensjahres eingetreten ist (Tabelle 6.2). In Finnland können arbeitslose Personen, die vor 1950 geboren wurden mit Vollendung des 62. Lebensjahres eine vorzeitige Alterssicherungsleistung beziehen, sofern sie eine Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens 500 Tagen aufweisen können. In diesem Fall werden auch keine Abschläge auf die Höhe der zukünftigen Altersrente vorgenommen (www.kela.fi; abgerufen am 31.10.2012).

Zudem existieren in einigen der hier untersuchten Länder spezifische Regelungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, auf die hier nur beispielhaft eingegangen werden kann. In Estland können Elternteile, Pflegeelternteile oder Vormunde, die fünf oder mehr Kinder mindestens acht Jahre lang erzogen haben, fünf Jahre früher in den Ruhestand gehen, ohne dass dafür versicherungsmathematische Abschläge anfallen. Ein weiteres Beispiel findet sich in der Slowakei. Hier ist ein vorzeitiger Ruhestandseintritt nicht nur an die Erfüllung der Wartezeit von zehn Jahren gekoppelt. Darüber hinaus muss der zum Zeitpunkt des Renteneintritts bestehende Rentenanspruch mindestens das 1,2 fache des jeweils aktuellen sozialen Existenzminimums erreichen.

In der Gesamtschau wird deutlich, dass in vielen der hier untersuchten Wohlfahrtsstaaten im Beobachtungszeitraum 2006/2007 vielfältige staatliche Frühverrentungsinstrumente existieren, die einen vorzeitigen, d.h. vor Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen. Im Großteil dieser Länder ist ein vorzeitiger Ruhestandseintritt dabei mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Entsprechend zeigt sich bei einer differenzierteren Betrachtung der Erwerbstätigenquoten älterer Menschen in Europa eine Zweiteilung (Abbildung 6.1).

²² Diese Regelung ist zum 31.12.2011 ausgelaufen.

Abbildung 6.1: Die Erwerbstätigenquote der 55 bis 59 Jährigen und der 60 bis 64 Jährigen im Vergleich, 2011; in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an EUROSTAT 2012 (Internetquelle; eingesehen am 02.11.2012)

So liegt die Erwerbstätigenquote der 60 bis 64 Jährigen in allen hier dargestellten Ländern unter der entsprechenden Quote der 55 bis 59 Jährigen. Die Spannweite der Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten reicht dabei von 18,0 Prozentpunkten in Griechenland, bis zu 45,1 Prozentpunkten in Frankreich. Ein besonders starker Rückgang der Erwerbsbeteiligung lässt sich in der Slowakei (-42,1 Prozentpunkte), Österreich (-40 Prozentpunkte) und Ungarn (-39,9 Prozentpunkte) beobachten. In Frankreich, der Slowakei und Ungarn gehen nur noch weniger als ein Fünftel der 60 bis 64 Jährigen einer (registrierten) Erwerbstätigkeit nach, während die Erwerbstätigenquote der 55 bis 59 Jährigen jeweils deutlich über 50% liegt (in Frankreich sogar deutlich über 60%). Auch in Belgien (20,8%), Italien (20,8%), Österreich (20,9%), Polen (21,2%) und Slowenien (15,5) sind nur noch gut ein Fünftel (bzw. im Falle von Slowenien weniger als ein Sechstel) der 60 bis 64 Jährigen am Arbeitsmarkt aktiv. In diesen Ländern erscheint eher der Ruhestandseintritt mit Vollendung des 60. Lebensjahres und weniger mit Erreichen der Regelaltersgrenze normal zu sein. Aber auch in allen anderen Ländern liegt die Erwerbstätigenquote der 60 bis 64 Jährigen mehr oder weniger deutlich un-

ter der entsprechenden Quote der 55 bis 59 Jährigen. Selbst in Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung älterer Menschen wie Norwegen und Schweden zeigt sich ein Unterschied von 19,3 bzw. 18,8 Prozentpunkten. Entsprechend ist zu konstatieren, dass es in allen untersuchten Ländern Möglichkeiten gibt, vor Erreichen der Regelaltersgrenzen in den Ruhestand zu gehen. Zumindest für bestimmte Gruppen bestätigt sich somit die Annahme von Wahlmöglichkeiten in Hinblick auf den Zeitpunkt des Altersübergangs.

6.1.2.2 Regelaltersgrenzen, Frühverrentungsoptionen und die Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen und Männern in Europa

Aus den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass die gesetzlichen Altersübergangsregelungen vor allem Frauen einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen, während Männer nur in vergleichsweise wenigen Ländern gut gangbare Frühverrentungsmöglichkeiten in dem Sinne haben, als dass sie ohne das Vorliegen weiterer Verrentungsgründe (Arbeitslosigkeit, besonders belastende berufliche Tätigkeit etc.) bzw. ohne die Erfüllung einer längeren Mindestversicherungs- oder Wartezeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen können. Dieses Ergebnis deckt sich weitgehend mit den Erkenntnissen von Ebbinghaus (2006: 122f), der den Hauptgrund für diese geschlechtsspezifische Differenzierung darin sieht, dass Eheleuten ein gleichzeitiger Ruhestandseintritt ermöglicht werden sollte (Ebbinghaus 2006: 122). In diesem Zusammenhang ist allerdings anzumerken, dass der Großteil der geschlechtsspezifischen Altersübergangsregelungen zu Zeitpunkten eingeführt wurde, zu denen in nahezu allen europäischen Ländern das männliche Alleinernährermodell als gesellschaftliches Idealbild von Ehe und Familie dominierte. So wurden die geschlechtsspezifischen Regelaltersgrenzen in Großbritannien bereits in den 1940er Jahren eingeführt. Auch die bereits im vorangegangenen Abschnitt dargestellte Altersrente für Frauen in Deutschland existiert bereits seit 1957 und damit seit dem Beginn der dynamischen Rente. Trotzdem kann auch heute noch gezeigt werden, dass Paare ihren Ruhestandseintritt koordinieren, wobei sich Frauen tendenziell stärker an ihrem Partner orientieren als dies umgekehrt der Fall ist (Bäcker et al. 2009: 190). Hier erscheint vor allem die Aussicht auf die gemeinsam zu verbringende Freizeit präferenzstrukturierend (Brown und Vickerstaff 2011: 531; Kloep und Hendry 2006: 571ff).

Allerdings hat sich die Nutzung der geschlechtsspezifischen Frühverrentungspfade im Zeitverlauf weiter entwickelt und kann in den letzten 25 Jahren weniger als wohlfahrtsstaatliches Instrument zur Synchronisation des Renteneintritts von Eheleuten charakterisiert werden,

sondern wird/wurde vielmehr als strategisches Instrument eingesetzt, um das Arbeitsangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu steuern:

„Granting an earlier ‚normal‘ pension age to women was largely motivated by social (if not paternalist) considerations; however, it became a de facto labor-shedding strategy, particularly as female labor force participation increased from cohort to cohort.” (Ebbinghaus 2006: 123)

Deutlich wird diese arbeitsangebotssteuernde Funktion insbesondere in Deutschland nach der deutschen Wiedervereinigung. So sind zwischen 1995 und 2004 jeweils mehr als 80 Prozent der weiblichen Rentenneuzugänge in Ostdeutschland über die Altersrente für Frauen in den Ruhestand gegangen. Auch in den Folgejahren bis 2009 lag der Anteil jeweils bei mehr als 70%. Bei vielen Frauen erfolgte bzw. erfolgt der Altersübergang dabei zum frühest möglichen Zeitpunkt. Der Hauptgrund dafür ist nach Jansen und Schmitz (2012: 465) in der schwierigen Lage auf den lokalen und regionalen Arbeitsmärkten in Ostdeutschland zu sehen. Diesbezüglich zeigt auch Brussig (2010b: 6), dass im Untersuchungsjahr 2007 etwa 29,5% der ostdeutschen Frauen vor dem Rentenbeginn langzeitarbeitslos waren. Zudem wiesen 23,0% der weiblichen Rentenneuzugänge eine Phase der „Übergangsarbeitslosigkeit“ auf, bevor sie in eine Altersrente (in der Regel in eine Altersrente für Frauen) überwechselten.

Die großzügigeren institutionellen Frühverrentungsmöglichkeiten für Frauen spiegeln sich in den Erwerbstätigenquoten älterer Frauen und Männer in Europa wider (Tabelle 6.6). So liegt die Erwerbstätigenquote von älteren Frauen mit Ausnahme von Estland im Jahre 2006 und Finnland 2011 in allen hier untersuchten Ländern unter der entsprechenden Erwerbstätigenquote der Männer. Besonders groß sind die Differenzen vor allem in den Ländern, deren institutionelle Rahmenbedingungen einen frühzeitigeren Altersübergang für Frauen als für Männer vorsehen. So betrug die Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten 2006 in Österreich 19 Prozentpunkte (2011: 17,7 Prozentpunkte), in Deutschland 15,8 Prozentpunkte (2011: 14 Prozentpunkte) und in der Schweiz, bei einer allerdings im europäischen Vergleich hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, 18,3 Prozentpunkte (2011: 19,1 Prozentpunkte). Ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzen lassen sich überdies in einigen osteuropäischen Ländern beobachten. So beträgt die Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in Slowenien über 20 Prozentpunkte (2011: 16,8 Prozentpunkte). In Polen und der Ukraine liegen ca. 19 Prozentpunkte zwischen der Erwerbstätigenquote älterer Frauen und Männer (in Polen 2011: 20,5 Prozentpunkte) und in der Slowakei und Russland betrug die Differenz 2006 sogar mehr als 30 Prozentpunkte (in der Slowakei 2011: 21,1 Prozentpunkte). Auch in Großbritannien, wo Frauen bis heute mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen können, liegen die

Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern erheblich auseinander (2006: 17 Prozentpunkte; 2011: 14,6 Prozentpunkte).

Tabelle 6.6: Erwerbstätigenquoten älterer Frauen und Männer (55 bis 64 Jahre) in Europa; 2006 und 2011; in Prozent

	2006		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
AU	26,3	45,3	32,9	50,6
BE	23,2	40,9	31,6	46,0
BG	31,1	49,5	38,8	49,9
CH	56,6	74,9	60,0	79,1
DE	40,3	56,1	53,0	67,0
DK	54,3	67,1	55,3	63,8
EE	59,2	57,5	57,1	57,3
ES	28,7	60,4	35,6	53,9
FI	54,3	54,8	57,2	56,8
FR	35,8	40,5	39,1	44,1
GB	49,0	66,0	49,6	64,2
HU	27,1	41,4	32,4	39,8
IE	39,0	66,9	42,9	57,2
NL	37,2	58,0	46,4	65,8
NO	61,6	73,1	66,1	72,9
PL	19,0	38,4	27,3	47,8
PT	42,8	58,2	42,1	54,2
RU	31,8	65,4	/	/
SE	66,9	72,3	68,9	75,7
SL	21,0	44,5	22,7	39,5
SK	18,9	49,8	31,5	52,6
UKR	19,5	38,3	/	/

Quelle: EUROSTAT 2012; * Daten für Russland und die Ukraine: Eigene Berechnungen auf Basis des ESS 2006/2007.

Geringe Differenzen zwischen den Geschlechtern lassen sich demgegenüber in den skandinavischen Ländern beobachten. So betrug 2006 die Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in Finnland nur 0,5 Prozentpunkte. 2011 lag die Erwerbstätigenquote der älteren finnischen Frauen mit 57,2 % sogar geringfügig über der entsprechenden Quote der finnischen Männer (56,8 %). Auch in Schweden ist 2006 die geschlechtsspezifische Differenz mit 5,4 Prozentpunkten (2011: 6,8 Prozentpunkte) moderat.

Neben den referierten Unterschieden in den jeweiligen Ländern, lassen sich aus Tabelle 6.6 auch gut die bestehenden Differenzen im Niveau der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen den Ländern ablesen. Dabei lässt sich zunächst feststellen, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen vor allem in kontinentaleuropäischen und mediterranen, und

somit in konservativen, Wohlfahrtsstaaten sowie in Osteuropa vergleichsweise niedrig ist, während sie in den skandinavischen Ländern und den „protestantisch gezügelten“ Wohlfahrtsstaaten (Großbritannien, die Schweiz) vergleichsweise hoch ist, was bei Letzteren allerdings nicht auf ein egalitäres Geschlechterverhältnis zurückzuführen ist, sondern in erster Linie als Folge der ohnehin hohen Erwerbsbeteiligung zu sehen ist. So lag 2006 die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in Österreich, Belgien, Bulgarien, Spanien, Frankreich, Ungarn, Polen, Russland, Slowenien, der Slowakei und der Ukraine unter bzw. lediglich knapp über 35 %, während der entsprechende Wert in der Schweiz, Dänemark, Finnland, Großbritannien, Norwegen und Schweden jeweils über 50 % lag bzw. die 50%-Schwelle nur knapp unterschritt.

Allerdings zeigen sich nicht nur bei den Frauen, sondern auch bei den Männern starke Unterschiede zwischen den Ländern. So betrug 2006 die Differenz zwischen der Schweiz, dem Land mit der höchsten Erwerbstätigenquote älterer Männer zwischen 55 und 64 Jahren (74,9%) und Polen, dem Land mit der geringsten Erwerbstätigenquote älterer Männer (38,4%) 36,5 Prozentpunkte. Eine geringe Erwerbsbeteiligung älterer Männer lässt sich vor allem in konservativen, mediterranen und osteuropäischen Wohlfahrtsstaaten feststellen, während die Erwerbstätigenquote älterer Männer in den skandinavischen und den „protestantisch gezügelten“ Wohlfahrtsstaaten vergleichsweise hoch ist.

Drittens lässt sich aus Tabelle 6.6 eine erhebliche Dynamik in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ablesen. So liegen die Erwerbstätigenquoten älterer Frauen und Männer im Jahre 2011 im Großteil der hier betrachteten europäischen Wohlfahrtsstaaten über den entsprechenden Werten im Jahre 2006, wobei sich in einigen Ländern recht deutliche Sprünge ausmachen lassen. In Deutschland ist zum Beispiel zwischen 2006 und 2011 sowohl die Erwerbstätigenquote der älteren Frauen, als auch der älteren Männer um mehr als 10 Prozentpunkte angestiegen. Eine deutliche Zunahme bei beiden Geschlechtern zeigt sich auch in Belgien (Frauen plus 8,4 Prozentpunkte; Männer plus 14,4 Prozentpunkte), in den Niederlanden (Frauen plus 9,2; Männer plus 7,8 Prozentpunkte) und Polen (Frauen plus 8,3 Prozentpunkte; Männer plus 9,4 Prozentpunkte). Daneben gibt es eine Reihe von Ländern, in denen vor allem die Erwerbstätigenquote der älteren Frauen zwischen 2006 und 2011 gestiegen ist. Hier ist insbesondere die Slowakei zu nennen (plus 12,6 Prozentpunkte), aber auch in den Niederlanden (plus 9,2 Prozentpunkte) und Spanien (plus 6,9 Prozentpunkte) lässt sich eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen feststellen. Diese Befunde decken sich auch mit anderen Studien. So kommen Mümken und Brüssig (2012: 4) bei ihrer Untersuchung zur

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung in Europa zwischen 2002 und 2008 zu dem Ergebnis, dass „eine nach dem Geschlecht differenzierte Betrachtung zeigt, dass, ausgehend von einem allgemein niedrigen Niveau, die Zunahmen der Erwerbstätigenquoten der Frauen [...] zwischen 2002 und 2008 deutlich höher ausfielen als bei den Männern [...]“. Als Gründe für den zu beobachteten starken Anstieg führen Mümken und Brussig (2012: 3) zum einen die institutionellen Reformen der meisten Altersübergangssysteme in Europa an, wodurch nicht nur die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterssicherungsleistung erschwert bzw. „verteuert“ wurde, sondern das Erwerbsleben generell verlängert wurde, entweder durch die Anhebung der Regelaltersgrenzen oder durch die Verlängerung der Mindestversicherungs- bzw. Wartezeiten. Zum anderen lässt sich ein Teil der Zunahme aber auch auf demographische Effekte zurückführen. So sind in den meisten europäischen Ländern in den letzten zehn Jahren vergleichsweise geburtenstarke Jahrgänge in die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen gekommen, so dass es in vielen Ländern eine Dominanz von „jungen Alten“ gibt. Berücksichtigt man nunmehr die Tatsache, dass sich mit zunehmendem Alter die Erwerbstätigenquoten verringern (vgl. dazu die Ausführungen in Abschnitt 6.1.2.2), so erhöhen geburtenstarke Jahrgänge in der Gruppe der „jungen Alten“ (55-59 Jahre) die Erwerbstätigenquote der gesamten Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen. Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote Älterer muss also nicht zwingend mit entsprechenden (ggf. institutionell) erzwungenen Verhaltensänderungen von Individuen und Unternehmen einhergehen, sondern kann auch allein auf demographischen Faktoren beruhen.²³ Diesbezüglich zeigen Mümken und Brussig (2012: 10) jedoch, dass diese Altersstruktureffekte den Anstieg in der Alterserwerbsbeteiligung in nahezu allen untersuchten europäischen Ländern zwar unterstützen, aber nur teilweise erklären. D.h., auch unter Bereinigung der Daten von demographischen Effekten, lässt sich im Großteil der Länder (mit Ausnahme von Island und Portugal) eine Verhaltensänderung der Individuen (in der Studie gemessen durch den so genannten „Nettoeffekt“) feststellen:

„Vor allem nordische Länder (Dänemark, Norwegen, Schweden) hatten demographischen „Gegenwind“ – hätte sich das Erwerbsverhalten der Älteren nicht geändert, dann wäre demographisch bedingt die Alterserwerbsbeteiligung gesunken. [...]. Der Altersstruktureffekt ist nirgendwo so hoch wie in Deutschland, d.h. der demographische „Rückenwind“ war hier am stärksten, was die deutsche Erfolgsbilanz etwas relativiert. Aber auch in Deutschland war der „Nettoeffekt“, also die Verhaltensänderung unter den 55 bis 64-Jährigen, deutlich stärker als der „Altersstruktureffekt.“ (Mümken und Brussig 2012: 10)

²³ Mümken und Brussig wählen zur Umschreibung dieser demographischen Faktoren den Begriff des Altersstruktureffekts.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass die Erwerbstätigenquote älterer Männer in vier Ländern zwischen 2006 und 2011 gesunken ist (in Portugal ist zudem auch die Erwerbstätigenquote älterer Frauen gesunken). Hierbei handelt es sich allerdings in Gänze um Länder, die im Zuge der Finanzkrise in größere wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind. So erhielten Irland und Portugal bereits finanzielle Hilfen der EU, Spanien droht zum jetzigen Zeitpunkt Ende 2012 ein ähnliches Schicksal und Großbritannien ist zumindest zu Beginn der Finanzkrise aufgrund der hohen Bedeutung des Bank-, Kredit- und Versicherungsgewerbes in ökonomische Schwierigkeiten geraten. Der Rückgang in den Erwerbstätigenquoten älterer Männer zwischen 55 und 64 Jahren ist allerdings in allen vier Ländern geringer als bei den 25- bis 54 jährigen Männern, so dass nicht erkennbar ist, dass durch die Finanzkrise entstandene Arbeitsmarktprobleme primär über die institutionelle Aussteuerung älterer Menschen aus dem Erwerbsleben entschärft werden sollen.²⁴ Für diese Annahme spricht auch die Tatsache, dass die Arbeitslosenquote älterer Männer zwischen 2006 und 2011 in allen vier Ländern deutlich angestiegen ist. Die deutlichsten Anstiege sind dabei in Irland und Spanien zu verzeichnen: Während die Arbeitslosenquote älterer Männer zwischen 55 und 64 Jahren im Jahre 2006 in Irland noch bei 2,4% lag, betrug sie 2011 12,0%. In Spanien ist die entsprechende Arbeitslosenquote im selben Zeitraum von 4,8% auf 15,3% angestiegen (EUROSTAT 2012).

6.1.2.3 Vorzeitiger Erwerbsaustritt durch Arbeitslosigkeit

Neben institutionellen Frühverrentungsmöglichkeiten beeinflussen individuelle Arbeitslosigkeitserfahrungen den Zeitpunkt des Altersübergangs. So zeigen Bäcker et al. (2009) und Brussig (2010b) für Deutschland sowie Vickerstaff (2010) für Großbritannien, dass Arbeitslosigkeitsphasen die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Erwerbsaustrittes erhöhen. Dieser Befund lässt sich zum einen darauf zurückführen, dass es sich bei Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen zu einem Gutteil um Personen handelt, die in Hinblick auf ihre Arbeitsmarktposition als benachteiligt anzusehen sind. Zum anderen existieren in einigen hier untersuchten Ländern aber auch institutionelle Frühverrentungspfade im Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit, die ein vorzeitiges Ende der Erwerbstätigkeit wahrscheinlicher werden lassen.²⁵ Die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitslose ist dabei das am weitesten verbreitete Frühverrentungsinstrument. Als alleiniges Instrument ist es

²⁴ So reduzierte sich die Erwerbstätigenquote der 25 bis 54 Jährigen Männer in Irland zwischen 2006 und 2011 um 14,3 Prozentpunkte (von 88,4 % auf 74,1 %), in Spanien um 13,1 Prozentpunkte (von 87,6 % auf 74,5 %), in Portugal um 5,8 Prozentpunkte (von 87,4 % auf 81,6 % und in Großbritannien um zwei Prozentpunkte (von 87,9 % auf 85,9 %) (EUROSTAT 2012).

²⁵ An dieser Stelle sei auch noch einmal daran erinnert, dass Arbeitslosigkeit auch in einigen hier dargestellten Alterssicherungssystemen als legitimer Grund für einen vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand angesehen wird. Zu nennen seien hier insbesondere Deutschland, Finnland und Portugal.

in insgesamt sechs Ländern zu finden, nämlich in der Schweiz, Estland, Ungarn, den Niederlanden, Norwegen und Slowenien. Am großzügigsten sind die Verlängerungszeiträume dabei in Norwegen, wo Personen ab Vollendung des 64. Lebensjahres Arbeitslosengeld beziehen können. Die daraus resultierende Ersatzleistung ist zudem höher als beim „normalen“ Arbeitslosengeld, weil die Berechnung auf Basis einer gesonderten Einkommensbasis erfolgt (Europäische Kommission 2012).

In einigen Ländern gibt es zudem Möglichkeiten, bis zum Erreichen einer für den Eintritt in den Ruhestand legitimierenden Altersgrenze im Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit zu verbleiben. So wird das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in Belgien nicht primär über das Alterssicherungssystem, sondern das Absicherungssystem bei Arbeitslosigkeit organisiert, das mittlerweile die wichtigste Grundlage für die Frühverrentung darstellt (Cantillon und Marx 2008: 73). Dabei wird der vorzeitige Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand über tarifvertragliche Branchenregelungen geregelt. Im Großteil der Branchen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über dieses System in den Ruhestand gehen, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, von ihrem Arbeitgeber freigesetzt wurden und einen generellen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben. Zudem muss der Arbeitsplatz vom Arbeitgeber wiederbesetzt werden. Eine Sonderregelung existiert zudem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen arbeiten, das sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet. In diesem Fall können die von Entlassung betroffenen Personen bereits ab dem 52. Lebensjahr eine über die Arbeitslosenversicherung organisierte und finanzierte vorgezogene Alterssicherungsleistung beziehen. Der Arbeitsplatz muss in diesem Fall auch nicht wiederbesetzt werden (Europäische Kommission 2012).

Die wirtschaftliche Notlage eines Unternehmens stellt auch in Spanien die wichtigste Grundlage für eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens durch „Brückenarbeitslosigkeit“ dar. Ältere Arbeitnehmer, die von ihren Betrieben aufgrund von notwendigen Umstrukturierungen freigesetzt wurden, können ab dem 55. Lebensjahr eine Lohnersatzleistung erhalten. Das Vorliegen einer, die Umstrukturierung notwendig machenden wirtschaftlichen Notlage muss allerdings behördlich bescheinigt werden. Bei Freisetzung von Mitarbeitern die 62 Jahre und älter sind, muss vom betreffenden Unternehmen zudem ein Umstrukturierungsplan vorgelegt werden. Im Falle der Erfüllung der genannten Voraussetzungen erhalten die betroffenen Arbeitnehmer zwischen ihrem 55. und 59. Lebensjahr eine Lohnersatzleistung in Höhe von 80% des durchschnittlichen Lohnes der letzten sechs Monate vor der Umstrukturierungserklärung und zwischen ihrem 60. und 64. Lebensjahr 75%. Überdies ist in Spanien der Bezug einer

Arbeitslosenleistung möglich, die zu 100 % der bei Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu zahlenden Altersrente entspricht, wenn die Arbeitslosigkeit mit bzw. nach der Vollendung des 64. Lebensjahres eintritt. Im Gegensatz zum vorgenannten System bedarf es für die Kündigung keiner gesonderten Begründung.

Auch in Dänemark erfolgt der vorzeitige Ruhestandseintritt hauptsächlich über das Arbeitslosenversicherungssystem. Dabei ist der so genannte „*efterløn*“ in Kombination mit dem regulären System der Absicherung gegen Arbeitslosigkeit das Hauptfrühverrentungsinstrument. Der „*efterløn*“ ist eine Alterssicherungsleistung aus einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung, die ab dem vollendeten 60. Lebensjahr und nach einer Mindestversicherungszeit von mindestens 25 Jahren bezogen werden kann. Die Lohnersatzrate liegt bei 91% der maximalen Lohnersatzrate bei Arbeitslosigkeit, wenn die Leistung mit Vollendung des 60. oder 61. Lebensjahres in Anspruch genommen wird. Bei einer Inanspruchnahme ab dem 62. Lebensjahr entspricht die Lohnersatzrate dem Niveau der maximalen Lohnersatzleistung bei Arbeitslosigkeit. Der „*efterløn*“ kann entweder im Anschluss an eine Beschäftigung (auch im Anschluss an eine freiwillige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses) oder als Ersatz für eine reguläre Lohnersatzleistung bei Arbeitslosigkeit bezogen werden. Das reguläre Arbeitslosenversicherungssystem kann dabei auch als Brücke in den „*efterløn*“ fungieren, da Personen, die zwischen 55 und 59 Jahre alt sind, die reguläre Lohnersatzleistung bei Arbeitslosigkeit, die 90 % des letzten beitragspflichtigen Einkommens abdeckt, bis zu fünf Jahre bzw. bis zum Eintritt in den „*efterløn*“ beziehen können, so dass es prinzipiell möglich ist, die Erwerbstätigkeit bereits mit 55 Jahren zu beenden (van Oorschot und Jensen 2009: 272f). Allerdings liegen die Beitragsmessungsgrenzen für die Arbeitslosenversicherung in Dänemark vergleichsweise niedrig, so dass sich der langfristige Bezug dieser Lohnersatzleistung im Grunde nur für Personen lohnt, die auf dem Arbeitsmarkt ein relativ geringes Einkommen erzielen:

„This benefit has a relatively low ceiling, which means that replacement rates decrease considerably with pre-pension income. [...]. [Thus] it is a popular scheme, especially among those with lower pay and among female workers“ (van Oorschot und Jensen 2009: 273)

Eine direkte Verbindung zwischen dem Absicherungssystem bei Arbeitslosigkeit und dem Alterssicherungssystem existiert auch in Polen. Hier können Frauen mit Vollendung des 56. Lebensjahres und Männer mit Vollendung des 61. Lebensjahres ein Vorruhestandsgeld beziehen, sofern sie arbeitslos sind und mindestens 20 Jahre (Frauen) bzw. 25 Jahre (Männer) im allgemeinen Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit versichert waren. Der Bezug des Vorruhestandsgeldes ist ferner bereits ab 55 Jahren (Frauen) bzw. 60 Jahren (Männer) mög-

lich, wenn die betreffenden Personen vor ihrer Arbeitslosigkeit mindestens sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben und eine Wartezeit von mindestens 30 Jahren (Frauen) bzw. 35 Jahren (Männer) erfüllen. Wenn eine Wartezeit von 35 Jahren (Frauen) und 40 Jahren (Männer) erfüllt ist, kann das Vorruhestandsgeld zudem auch ganz ohne Altersbegrenzung bezogen werden. Im Falle einer Insolvenz des Unternehmens, bei dem die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren reduziert sich letztere Wartezeit für Frauen und Männer um 1 Jahr (Europäische Kommission 2012).

Auch in Frankreich gibt es eine Vorruhestandsrente, auf die arbeitslose Personen ab Vollendung des 57. Lebensjahres einen Anspruch haben. Nachzuweisen ist dabei eine mindestens zehnjährige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wobei die Personen mindestens eines der zehn Jahre ununterbrochen bei einem Betrieb beschäftigt gewesen sein müssen. Zudem gibt es in Frankreich Beihilfen zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit für Personen mit langjähriger Fließbandarbeit oder Nachtarbeit (mindestens 15 Jahre Fließband- oder Nachtarbeit). Bei Aufgabe der Erwerbsarbeit mit Vollendung des 55. Lebensjahres wird hier eine Beihilfe ausbezahlt. Ein bedürftigkeitsgeprüftes Vorruhestandsgeld existiert zu dem in Irland für langzeitarbeitslose Personen zwischen 55 und 66 Jahren. Die Antragssteller müssen dabei ihre Bedürftigkeit nachweisen und bereits seit mindestens 15 Monaten Leistungen aus der staatlichen Arbeitslosenhilfe beziehen (Europäische Kommission 2012).

Der Zusammenhang zwischen individuellen Arbeitslosigkeitserfahrungen und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren bestätigt sich auch im Rahmen einer eigenen deskriptiven Auswertung der dritten Runde des European Social Survey (ESS). So liegt die Erwerbstätigenquote von älteren Menschen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen von mindestens drei Monaten im Großteil der in dieser Arbeit untersuchten Länder unter der Erwerbstätigenquote von älteren Menschen die angeben, keine entsprechenden Arbeitslosigkeitserfahrungen gemacht zu haben (Tabelle 6.7). Besonders markante Unterschiede zeigen sich vor allem in den Ländern, in denen institutionelle Regelungen existieren, die es den älteren Menschen erlauben, im Falle von (Langzeit)Arbeitslosigkeit vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. So liegt die Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jährigen ohne Arbeitslosigkeitserfahrungen in Dänemark bei 63,8%, während lediglich noch 51,2% derjenigen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen von mindestens drei Monaten einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Eine Differenz von 12,6 Prozentpunkten ist ein eindeutiges Indiz dafür, dass der „*afterløn*“ als Frühverrentungsinstrument durchaus verbreitet ist. Erhebliche Differenzen zwischen den Erwerbstätigenquoten der 55 bis 64 Jährigen mit und ohne Arbeitslosigkeitserfahrungen las-

sen sich auch in den Ländern feststellen, in denen Arbeitslosigkeit im Alterssicherungssystem berücksichtigt wird, d.h. in denen das Vorliegen von Arbeitslosigkeit (in Verbindung mit der Erfüllung spezifischer Wartezeiten) als legitimer Grund für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand gilt. Denn während beispielsweise in Deutschland 2006/2007 noch mehr als die Hälfte der 55 bis 64 Jährigen ohne Arbeitslosigkeitserfahrungen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind es in der Gruppe der 55 bis 64 Jährigen mit entsprechenden Arbeitslosigkeitserfahrungen nur noch 38,4%.

Tabelle 6.7: Die Erwerbstätigenquote älterer Menschen (55–64 Jahre) in Abhängigkeit von vorherigen Arbeitslosigkeitserfahrungen 2006/2007; in Prozent

Erwerbstätigenquote von älteren Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Abhängigkeit davon, ob individuelle Arbeitslosigkeitserfahrungen von mindestens drei Monaten vorliegen oder nicht		
	Arbeitslosigkeitserfahrungen liegen vor	Arbeitslosigkeitserfahrungen liegen nicht vor
AU	48,0	46,3
BE	35,3	32,8
BG	41,9	34,7
CH	58,9	/
DE	50,4	38,4
DK	63,8	51,2
EE	62,7	64,2
ES	47,4	37,9
FI	60,2	42,7
FR	36,3	42,9
GB	57,1	56,7
HU	38,3	25,7
IE	56,8	/
NL	52,2	47,5
NO	74,0	66,0
PL	25,1	26,0
PT	41,3	17,9
RU	43,7	/
SE	78,2	73,8
SI	22,1	21,3
SK	40,6	37,7
UKR	27,3	26,2

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der dritten Runde des European Social Survey (ESS) 2006/2007; / Randverteilungen < 50 Fälle. Anmerkung: Arbeitslosigkeit muss nicht direkt vor Eintritt in den Ruhestand vorgelegen haben.

Eine noch größere Differenz zeigt sich in Finnland, wo der Unterschied zwischen den beiden Erwerbstätigenquoten 17,5 Prozentpunkte beträgt. Am deutlichsten ausgeprägt ist die Differenz mit 23,4 Prozentpunkten jedoch in Portugal. Während hier 41,3% der 55 bis 64 Jährigen noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen, trifft dies nur noch auf 17,9% der entsprechenden Personengruppe mit Arbeitslosigkeitserfahrungen zu, was auf eine große Bedeutung dieser institutionellen Regelung in Portugal schließen lässt.

6.1.3 Berufs- und tätigkeitsbezogene Frühverrentungsoptionen

In der Mehrzahl der europäischen Ländern lassen sich auch berufsbezogene Altersgrenzen ausmachen, beispielsweise für Akteure in besonders gefährlichen oder gesundheitlich besonders belastenden Berufen (Brussig et al. 2011: 18ff; Ebbinghaus 2006: 126ff; Tabelle 6.8):

„Traditionally, particular occupational groups with particular age-related health risks or work safety concerns were granted special preretirement pensions. Some manual industrial occupations (in particular miners and steel workers) and some public sector groups (military and police officers) as well as transport workers (seamen, pilots, and train conductors enjoyed these benefits.” (Ebbinghaus 2006: 126f)

Neben einer monetären oder verrentungsrechtlichen Kompensation für tätigkeitsbedingte Erkrankungen oder gar eine tätigkeitsbedingte Verkürzung der ferneren Lebenserwartung stellen nach Beruf oder konkreter Tätigkeit differenzierte Altersgrenzen auch eine Art gesellschaftliche „Honorierung“ für die Übernahme von besonders belastenden Tätigkeiten dar (Zaidi/Whitehouse 2009: 4ff), wobei diese Honorierung unabhängig davon erfolgen kann, ob die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit einen schädlichen Einfluss auf die Gesundheit oder die fernere Lebenserwartung hat oder nicht. Dies trifft in vielen Ländern auf Tätigkeiten im öffentlichen Sektor zu, wie beispielsweise Tätigkeiten bei der Polizei, Feuerwehr oder in Justizvollzugsanstalten. In Polen gelten zudem Lehrer und Journalisten als besonders belastet und konnten bis 2008 vorzeitig in den Ruhestand gehen. Unter letzteren Punkt lassen sich darüber hinaus alle berufsgruppenspezifischen Modelle fassen, die allein aufgrund der Marktmacht bzw. des Organisationsgrades einer bestimmten Berufsgruppe existieren bzw. fortbestehen. In diesem Verständnis drücken belastungsdifferenzierte Altersgrenzen nicht nur die gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber einzelnen beruflichen Tätigkeiten aus, sondern spiegeln gleichsam auch die gesellschaftliche Macht bestimmter Berufs- und Tätigkeitsgruppen wider. Obwohl sich in mehreren Ländern Beispiele für „Honorierungsmodelle“ finden lassen, stellt die Mehrzahl der hier untersuchten Ausgestaltungsmodelle nahezu ausschließlich auf besonders belastende berufliche Tätigkeiten ab. Zudem sind die meisten Regelungen derart voraussetzungsvoll, dass nur ein vergleichsweise geringer Teil der Arbeitnehmer einen legitimen Anspruch auf diese vorgezogenen Altersrenten hat, sei es aufgrund der geringen Größe der als Gefahr- oder Schwerarbeiter definierten Berufsgruppe, sei es durch sehr hohe zusätzliche Hürden wie beispielsweise einer sehr langen Mindestversicherungsdauer oder sei es aufgrund einer erheblichen Individualisierung im Feststellungsverfahren, wie es beispielsweise in Österreich der Fall ist (Brussig et al. 2011: 28ff).

Tabelle 6.8: Beruflich oder nach Tätigkeit differenzierte Altersgrenzen in Europa

Relevante Orientierungsgröße für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand			
	Tätigkeit	Berufsfeld	Wirtschaftszweig
Österreich	X		
Belgien	X	X	
Bulgarien [*]	X	X	
Deutschland ^{**}	X	X	
Estland ^{***}	X	X	
Finnland		X	X
Frankreich ⁺		X	
Großbritannien ⁺⁺		X	
Irland	X	X	
Norwegen	X	X	
Polen ⁺⁺⁺	X	X	X
Portugal	X	X	
Slowakei	X		
Spanien	X	X	
Ungarn	X		

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Zaidi/Whitehouse 2009, S. 13; 2009/2011

^{*} Berufs- bzw. Tätigkeitsbezogene Altersgrenzen für Lehrer (Rentenfonds der Lehrer) und für Personen mit schweren Arbeitsbedingungen (Berufsfonds).

^{**} Deutschland wird in der OECD Publikation als Land ohne spezielle Altersrenten für bestimmte Berufsgruppen charakterisiert. Aufgrund der bis heute existierenden Sonderregelungen für unter Tage beschäftigte Bergleute und bestimmte Berufsgruppen im öffentlichen Dienst, wird Deutschland dennoch in die Liste aufgenommen.

^{***} Vorzeitige Alterssicherungsleistungen aufgrund besonders gefährlicher und schwerer Berufe und Tätigkeiten: Diese Personen können unter bestimmten gesetzlich festgelegten Bedingungen (zwischen 15 und 25 Beitragsjahren, davon mindestens die Hälfte im genannten Beruf) 5 oder 10 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze in Rente gehen. Altersrente bei Erreichen besonderer Altersgrenzen: Vorgezogene Altersrente für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Piloten, Seeleute, Bergleute, bestimmte Gruppen von Künstlern), deren berufliche Fähigkeiten vor Erreichen des normalen Renteneintrittsalters nachlassen, unter bestimmten Bedingungen (15 bis 25 Beitragsjahre, abhängig vom jeweiligen Beruf).

⁺ Obwohl in Frankreich keine generellen Regelungen zu beruflich differenzierten Altersgrenzen existieren, haben einige Berufsgruppen im öffentlichen Sektor die Möglichkeit, aufgrund ihres ausgeübten Berufes vorzeitig in den Ruhestand zu gehen (Feuerwehrleute, Polizisten, Mitglieder der Streitkräfte). Diese pauschale Regelung gilt allerdings nur noch für Beschäftigte, die vor dem 31.12.2008 eingestellt wurden. Für alle Beschäftigten dieser Berufsgruppen, die erst 2009 und später in das Dienstverhältnis übernommen wurden werden die Bedingungen eines vorzeitigen Renteneintritts zwischen den Sozialpartnern in Einzelfallentscheidungen verhandelt. Neben den Regelungen im öffentlichen Sektor existieren derzeit auch zwei Frühverrentungsmechanismen aufgrund des Berufes im privaten Sektor (cession anticipée de certains travailleurs salariés, oder CATS für pénibilité; Frühverrentungsmöglichkeiten für Asbestarbeiter).

⁺⁺ In Großbritannien gibt es innerhalb des staatlichen Grundrentensystems keine nach dem Beruf oder der ausgeübten Tätigkeit differenzierten Altersgrenzen. Allerdings sehen die betrieblichen Zusatzversicherungen einzelner Berufsgruppen im öffentlichen Dienst einen berufsbedingten vorzeitigen Ruhestandseintritt vor. Spezielle Regelungen existieren hier für Feuerwehrleute, Polizisten und für Mitglieder der Streitkräfte.

⁺⁺⁺ Die in Polen existierenden Frühverrentungsregelungen für bestimmte Berufsgruppen, Tätigkeiten und Wirtschaftszweige sind im Zuge der 1999 in Kraft getretenen Rentenreform abgeschafft worden. Entsprechend gelten die hier aufgeführten Informationen nur noch für Personen, die vor dem 1. Januar 1949 geboren wurden.

6.1.4 Betriebliche und branchenspezifische Frühverrentungsprogramme

Zu ergänzen ist die Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs noch um betriebliche Frühverrentungsprogramme, die insbesondere in stark marktbezogenen Wohlfahrtsstaaten eine erhebliche Bedeutung für die Ausgestaltung des Altersübergangs haben (Ebbinghaus 2006: 158ff; OECD 2011: 173). Zu nennen seien hier in erster Linie liberale Wohlfahrtsstaaten wie Großbritannien und die USA, in denen betriebliche Frühverrentungsprogramme insbesondere zum Zwecke des Personalabbaus eingesetzt werden (Ebbinghaus 2006: 167f). Aber auch in den Niederlanden und der Schweiz und somit in „protestantisch-gezügelter“ Wohlfahrtsstaaten spielen (über)betriebliche Frühverrentungsprogramme eine bedeutsame Rolle. So stellt nach van Oorschot und Jensen (2009: 272) das VUT-System einen der Hauptwege in den vorgezogenen Ruhestand in den Niederlanden dar. VUT steht im niederländischen für „Vervroegde uittreding“ und ist ein branchenbezogenes, im Umlageverfahren finanziertes Frühverrentungsprogramm, dessen spezifische Parameter zwischen den Sozialpartnern in den jeweiligen Branchen ausgehandelt werden und dessen spezifische Charakteristik sich entsprechend von Branche zu Branche unterscheidet. Allerdings lassen sich über die einzelnen Branchen hinweg einige generelle Charakteristika ausmachen. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens zehn Jahre in der entsprechenden Branche gearbeitet haben, das Erwerbsleben bereits zwischen dem 58. und dem 60. Lebensjahr beenden und erhalten in diesem Fall eine Lohnersatzleistung, die zwischen 75% und 85% des letzten Arbeitslohnes liegt (Bloemen 2011: 638).

„Early retirement benefits are also employer-provided and sector specific. Differences between sectors show up in the age of eligibility and the replacement rate. In most sectors the age of eligibility is in the range 57-62, with age 60 the most common. Replacement rates are between 70% and 85% of final earnings, with a concentration around 80%. Common to all sectors is that for eligibility, job tenure has to be ten years or more and that full withdrawal from the labour market is required.“ (Bloemen 2011: 638f)

Folgt man van Oorschot und Jensen (2009: 272) so kann die VUT aus zwei Gründen als Angebot „one cannot refuse“ charakterisiert werden. Zum einen ist die über das VUT-System ausgezahlte Lohnersatz- bzw. Alterssicherungsleistung im internationalen Vergleich sehr generös. Zum anderen hat die Dauer des VUT-Leistungsbezuges keine negativen Auswirkungen auf die Höhe der späteren staatlichen Altersrente, weil während des VUT-Leistungsbezuges die gleichen Altersrentenansprüche aufgebaut werden, als wenn die betreffende Person kontinuierlich weitergearbeitet hätte. Darüber hinaus gibt es neben diesen generellen Anreizen zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens auch einen erheblichen Anreiz, Selbiges zum frü-

hestmöglichen Zeitpunkt zu verlassen, da sich die Fortführung der Erwerbstätigkeit nicht positiv auf die Höhe der VUT-Leistung auswirkt:

„Usually workers can leave at the age of 58 to 60, and most of them do, since working longer will not increase the pre-pension level. Nor will VUT-take-up affect old age pension levels, since accrual of occupational pension rights continues during the VUT period.” (van Oorschot und Jensen 2009: 272)

Auch in der Schweiz existieren betriebliche Frühverrentungsprogramme, die einen um bis zu fünf Jahre früheren (d.h. vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze liegenden) Bezug der betrieblichen Altersrentenleistung vorsehen. Allerdings müssen im Falle eines vorzeitigen Bezuges erhebliche Abschläge auf die betriebliche Alterssicherungsleistung akzeptiert werden:

„Early retirement is permitted in occupational schemes. In practice, schemes may allow retirement up to five years before the normal age, although schemes can decide on their own policy. Generally, the statutory annuity rate is reduced from 7.05% at age 65 (from the 7.1 % at age 64 for women), by 0.2 percentage points per year of early retirement. [...] The 0.2 point reduction is equivalent to an actuarial adjustment, as conventionally measured, of 2.8-2.95 % per year of early retirement [...]. Including also the loss of contributions and credits as a result of early retirement, the theoretical benefit is 7.6 % (one year) – 6.6 % (five years) lower per year of early retirement.” (OECD 2011: 311).

In Dänemark wurde die betriebliche Alterssicherung vor allem in den 1980er Jahren deutlich ausgebaut. Die betriebliche Altersvorsorge wurde seinerzeit in die kollektiven Tarifabkommen aufgenommen und bezieht nunmehr nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Branche mit ein (Green-Pedersen und Klittgard 2008: 156). Entsprechend dieser sektoralen Ausrichtung der betrieblichen Altersvorsorge variieren die Regelungen für ein vorzeitiges Ausscheiden wie im VUT-System in den Niederlanden von Branche zu Branche. In der Regel ist ein vorzeitiger Bezug der betrieblichen Altersrente ab dem vollendeten 60. Lebensjahr möglich (van Oorschot und Jensen 2009: 272). Auch in Norwegen ist ein vorzeitiger Ruhestandseintritt auf der Basis von tarifvertraglichen Regelungen möglich. Die Vorruhestandsleistung wird mit dem Kürzel AFP abgekürzt, was im norwegischen für „avtalefestet pensjon“ steht. Die AFP-Leistung kann ab Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, sofern die betreffende Person für mindestens drei Jahre in einem Betrieb gearbeitet hat, für den eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung über die AFP-Leistung besteht. Die AFP-Leistung kann sowohl als Teil- als auch als Vollrente bezogen werden. Im Falle eines Teilrentenbezuges muss die Arbeitszeit aber mindestens um einen Tag in der Woche reduziert werden (Deutsche Rentenversicherung 2011b: 34).

6.2 Die Rolle von materiellen Opportunitäten im Altersübergang

Neben landes- und gruppenspezifischen Altersgrenzen- und Wartezeitregelungen ist auch das Niveau der staatlichen Alterssicherungsleistung für die Altersübergangsentscheidung von Bedeutung, weil diese sowohl mit der tatsächlichen, als auch mit der subjektiv erwarteten Höhe des Alterseinkommens korreliert (Börsch-Supan et al. 2009; Topa et al. 2011; Vickerstaff und Cox 2005). Dabei lässt vor allem die Kombination aus vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten und hohem staatlichen Absicherungsniveau einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand wahrscheinlicher werden (Börsch-Supan et al. 2009: 356; Kim 2009: 521). Als Bewertungsgrundlage für die Generosität des Alterssicherungssystems wählen Börsch-Supan et al. (2009: 352) dabei den „relative social-security and pension wealth (SSWREL)“. Diese Maßzahl spiegelt den diskontierten Wert aller, dem individuellen Akteur zukünftig zufließenden Alterssicherungsleistungen in Relation zum Gesamthaushaltseinkommen des Haushaltes wider, dem die Person angehört. Dabei wird der zukünftig zu erwartende Rückfluss mit der individuellen Überlebenswahrscheinlichkeit jeder Person für jedes Jahr nach Eintritt in den Ruhestand gewichtet. Im Ergebnis zeigt sich, dass auch unter Kontrolle verschiedener soziodemographischer Variablen, wie dem individuellen Gesundheitszustand, dem Geschlecht, dem Alter und der Qualifikation der Befragten, sowie unter Berücksichtigung der Ländervariablen als Platzhalter für die kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, ein signifikanter Einfluss der materiellen Opportunitäten in Form des „relative social-security and pension wealth“ bestehen bleibt.

„The significance of the ‚relative social-security wealth‘ variable is especially noteworthy because our specification includes a full set of country dummies. All country dummies show significant marginal effects. [...] These results suggest that the ‚relative social-security wealth‘ variable is important in spite of other cultural and institutional differences between countries which affect the retirement decisions over and above the financial incentives imbedded in the social-security systems.“ (Börsch-Supan et al. 2009: 352).

Allerdings spielt bei der Frage nach dem angemessenen Absicherungsniveau im Alter nicht allein die staatliche Alterssicherungsleistung eine Rolle. Entscheidungsrelevant sind auch darüber hinausgehende materielle Opportunitäten, wie Einkünfte aus ergänzenden betrieblichen oder privaten Altersvorsorgesystemen, Einkünfte aus Zinsen, Vermietung und Verpachtung sowie ein ggf. vorhandenes Partnereinkommen (Topa et al. 2011; Bäcker et al. 2009; Börsch-Supan et al. 2009). In diesem Kontext hat vor allem die Bedeutung der betrieblichen und privaten Altersvorsorgeformen in den letzten 10 bis 15 Jahren zugenommen, wobei diese im Ländervergleich stark variiert (Bäcker et al. 2009; Pedersen 2004). So zeigen Börsch-Supan und Wilke (2009: 19ff) in einem Vergleich zwischen acht europäischen Ländern (Dä-

nemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien, die Niederlande, Schweden und Spanien), dass sich das verfügbare Haushaltsnettoeinkommen in den Niederlanden mittlerweile zu etwa 40% aus betrieblichen und privaten Renten, sowie ergänzenden privaten Transfers und Kapitaleinkünften zusammensetzt, während in den übrigen Ländern zwischen mindestens 75% und nahezu 100% des Gesamteinkommens über staatliche Renten und weitere öffentliche Transfers realisiert wird. Einen höheren Anteilswert weist in Europa allenfalls noch Großbritannien auf, wo bereits Mitte der 1990er Jahre 50% des Alterseinkommens über betriebliche oder private Altersvorsorgeformen realisiert wurde (Pedersen 2004: 14).

Besonders hoch ist die Abhängigkeit von staatlichen Alterssicherungssystemen demgegenüber in Südeuropa (Börsch-Supan und Wilke 2009: 21f). So setzt sich das Alterseinkommen in Griechenland und Spanien fast ausschließlich aus staatlichen Renten- und ergänzenden öffentlichen Transferzahlungen zusammen. Auch in Deutschland wird nur ein vergleichsweise geringer Teil des verfügbaren Haushaltseinkommens über betriebliche und private Altersvorsorgeformen realisiert, was im Ergebnis dazu führt, dass deutsche Ruheständler im Durchschnitt deutlich weniger Einkommen zur Verfügung haben, als die Ruheständler in Ländern mit einer vergleichbaren Wirtschaftskraft und einem vergleichbaren Wohlstandsniveau wie Frankreich, die Niederlande und Schweden:

„Bei den Ruheständlern ist zu beobachten, dass die Höhe des absoluten Renteneinkommens aus den staatlichen Rentensystemen erheblich über die einzelnen Länder divergiert. In Deutschland und Schweden sind die durchschnittlich aus den staatlichen Renten bezogenen Leistungen ähnlich hoch. Dennoch kommt Schweden aufgrund der zusätzlichen betrieblichen und privaten Renten auf ein deutlich höheres verfügbares Gesamteinkommen im Ruhestand als Deutschland. Ähnlich verhält es sich mit den Niederlanden [...]“. (Börsch-Supan und Wilke 2009: 18)

Auch in Hinblick auf die Verteilung des Ruhestandseinkommens zeigen sich erhebliche länderspezifische Differenzen. So erhalten zwischen 87% und 95% der Haushalte in den acht Ländern eine Rente aus einem staatlichen Alterssicherungssystem. Am geringsten ist der Anteil dabei in Italien und am höchsten in Spanien und Griechenland.

Auffällig ist ferner, dass betriebliche Altersvorsorgeformen in den südeuropäischen Ländern (Griechenland, Italien und Spanien) kaum verbreitet sind. Auch in Deutschland (20%) und Dänemark (34%) bezieht die Mehrheit der Rentnerhaushalte keine Einkünfte aus einer betrieblichen Altersvorsorge. Demgegenüber beziehen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden jeweils knapp über 60% der Haushalte eine Rentenleistung aus einer betrieblichen Altersvorsorge. Zudem bezieht etwa ein Fünftel der schwedischen Haushalte eine ergänzende private Alterssicherungsleistung. In den übrigen Ländern liegt der Anteil dagegen unter 10%.

Deutlich wird in der Studie von Börsch-Supan und Wilke (2009: 25) auch eine erhebliche Ungleichverteilung in Hinblick auf die Verbreitung betrieblicher und privater Altersvorsorgeformen innerhalb der untersuchten Länder. Verglichen werden dabei drei Einkommensgruppen. Während alle Einkommensgruppen gleichermaßen von den Rentenleistungen der staatlichen Alterssicherungssysteme abgedeckt werden, bezieht in Frankreich, den Niederlanden und Schweden gut ein Drittel der unteren Einkommensgruppe ein ergänzendes Alterseinkommen aus einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge, während demgegenüber in etwa die Hälfte der oberen Einkommensgruppe solch eine Leistung empfängt. In Deutschland und Dänemark ist diese Diskrepanz sogar noch höher. Während auch hier gut 50 % der oberen Einkommensgruppe eine betriebliche Altersvorsorgeleistung beziehen, trifft dies nur auf 10 % (Deutschland) bzw. 20 % (Dänemark) der unteren Einkommensgruppe zu. In Südeuropa ist die ergänzende betriebliche und private Altersvorsorge, wie bereits dargestellt, kaum verbreitet, so dass sich hier auch keine spezifischen Ungleichheiten zwischen bestimmten Status- und Einkommensgruppen erkennen lassen (Börsch-Supan und Wilke 2009: 25). Bei ihrer Analyse konnten Börsch-Supan und Wilke (2009: 39) auch einen direkten Zusammenhang zwischen dem Grad der privaten Altersvorsorge und der Altersübergangsentscheidung zeigen. Demnach ist das Renteneintrittsalter vor allem in den Ländern hoch, in denen sich das Ruhestandseinkommen zu einem beachtlichen Teil aus zusätzlicher Eigenvorsorge zusammensetzt.

„In den Ländern, in denen die private oder betriebliche Altersvorsorge der zweiten und dritten Säule nennenswert verbreitet ist, liegt das durchschnittliche Rentenalter bei Eigenvorsorge meist über dem der Ruheständler ohne Eigenvorsorge und zudem gleichhoch oder sogar höher als das gesetzliche Regelrentenalter. Ein höherer Anteil an Eigenvorsorge geht in diesen Ländern also tatsächlich mit einem höheren Rentenalter einher.“ (Börsch-Supan und Wilke 2009: 40).

Die verlängerte Erwerbstätigkeit von Personen, die Eigenvorsorge für das Alter betreiben, muss dabei allerdings nicht zwingend die Folge der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge sein, sondern kann zu großen Teilen sicherlich auch auf die berufliche Stellung und das Qualifikationsniveau der Personen zurückgeführt werden, die einen Anspruch auf Alterssicherungsleistungen aus einem betrieblichen oder privaten Altersvorsorgevertrag haben. So zeigt Bloemen (2011: 647) für die Niederlande, dass „participation in an employee pension scheme makes it less likely that workers exit the job by unemployment/disability“. Unterstützt wird dieses Ergebnis auch im Mehrländervergleich durch die Erkenntnis, dass es vor allem Personen aus den hohen Einkommensgruppen sind, die einen Anspruch auf eine ergänzende betriebliche und/oder private Altersrente haben (Börsch-Supan und Wilke 2009: 25). Dabei ist anzumerken, dass die ergänzende Absicherung über betriebliche und private Altersvorsorge-

formen in der Mehrzahl der Länder auf freiwilliger Basis erfolgt. Im Falle der betrieblichen Alterssicherungsleistungen liegt es im Ermessen des jeweiligen Betriebes, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Möglichkeit zur betrieblichen Altersvorsorge angeboten wird, ob sich das Angebot auf bestimmte Personengruppen beschränkt oder ob gar keine ergänzende betriebliche Altersvorsorge angeboten wird. Bei der privaten Altersvorsorge liegt es im Ermessen der individuellen Akteure selbst, ob sie dazu bereit oder finanziell dazu in der Lage sind, einen Teil ihres monatlichen Arbeitseinkommen für eine private Altersvorsorge zu verausgaben. Allerdings gibt es in einem Teil der hier untersuchten Länder durchaus auch obligatorische betriebliche und private Altersvorsorgeformen. Einer generellen Pflicht zur ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge unterliegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Norwegen und der Schweiz, wo die betriebliche Altersvorsorge eine wesentliche Säule des Alterssicherungssystems darstellt. Ferner haben einige Länder das staatliche Rentenniveau abgesenkt und als Ausgleich die private Altersvorsorge zur Pflicht gemacht. Zu nennen seien hier Polen, Schweden, die Slowakei und Ungarn. Auch in Deutschland, wo im Zuge der Rentenreformen von 2001 und 2005 beschlossen wurde, das staatliche Rentenniveau sukzessive abzusenken und die dadurch entstehende Rentenlücke durch eine ergänzende, staatlich geförderte, private Altersvorsorge zu schließen, wird immer wieder über die Verpflichtung zur privaten Vorsorge nachgedacht (OECD 2009: 106). Dänemark und die Niederlande haben eine ergänzende betriebliche Altersvorsorge zwar nicht zur generellen Pflicht erhoben. Allerdings existieren hier in zahlreichen Branchentarifverträgen Klauseln, die eine Verpflichtung zur ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge vorsehen (Andersen 2011: 183ff; Anderson 2011: 292ff; Bonoli und Häusermann 2011: 318ff; OECD 2009: 106ff). In Dänemark haben Gewerkschaften in Kooperation mit den Unternehmen und Arbeitgeberverbänden sogar eigene Versicherungsgesellschaften gegründet, um die Vertriebs- und Verwaltungskosten möglichst gering zu halten und die Rendite entsprechend zu erhöhen (Andersen 2011: 185). Kollektivvertraglich vereinbarte, branchenweit verpflichtende Regelungen zur ergänzenden Altersvorsorge existieren auch im öffentlichen Dienst in Deutschland. Zudem haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mittlerweile einen Rechtsanspruch auf den Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorgeform, wobei die finanzielle Belastung dabei auch ausschließlich bei den Arbeitnehmern selbst liegen kann (Bäcker et al. 2009: 101ff). Demgegenüber steht es den Unternehmen in anderen Ländern weitgehend frei, eine betriebliche Vorsorgeform anzubieten oder nicht, was durchaus zu sozialer Selektivität in Hinblick auf betriebliche Rentenansprüche und einer daraus resultierenden Bedürftigkeit im Alter führt:

„Since 1945 the typical features of the British pension system have been a low public benefit and a mature but heterogeneous occupational and personal pensions sector which is far from universal and which leaves many pensioners without additional income to be dependent on the means test.” (Bridgen und Meyer 2011: 265)

Einen gegensätzlichen Effekt scheint demgegenüber privater Wohlstand zu haben. So zeigt sich zumindest in den Niederlanden ein positiver Zusammenhang zwischen dem individuellen Wohlstandsniveau und dem Zeitpunkt des Renteneintritts, wobei ein vorzeitiger Ruhestandseintritt mit steigendem Wohlstandsgrad wahrscheinlicher wird:

„[...] total net wealth has a significantly positive effect on the job exit rate into (early) retirement. If assets and debts are included separately, we also find significant effects: a higher value is associated with a higher job exit rate, and a higher value of debts goes together with a lower job exit rate into (early) retirement.” (Bloemen 2011: 649)

Abschließend werden die materiellen Opportunitäten von Rentnerhaushalten in den hier besonders im Fokus stehenden Ländern entlang eigener Berechnungen betrachtet. Im Kern geht es hier um die Frage, wie viel Prozent der Rentnerhaushalte aufgrund von zu geringen Einkommenszuflüssen aus staatlichen, betrieblichen oder privaten Alterssicherungsleistungen bzw. anderen Sozialleistungen nur schwer oder sehr schwer mit ihrem Haushaltseinkommen auskommen. Die Berechnung erfolgt entlang einer im European Social Survey (ESS) 2006/2007 gestellten Frage, bei der abgefragt wurde, wie gut die einzelnen Haushalte mit ihrem monatlichen Einkommen auskommen (Tabelle 6.9). Berücksichtigt werden bei der Analyse nur Befragungspersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits im Ruhestand waren und angegeben haben, dass sich ihr monatliches Haushaltseinkommen primär aus Renten/Pensionen, sonstigen Sozialleistungen oder Ersparnissen speist. Die daraus errechnete „subjektive Deprivationsquote“, wird auch als Makroindikator in den logistischen Mehrebenenmodellen verwendet (vgl. dazu Abschnitt 7.3.4).

Auf deskriptiver Ebene zeigt sich eine eindeutige Zweiteilung zwischen osteuropäischen Ländern auf der einen, und nord- und westeuropäischen Ländern auf der anderen Seite. Während in nahezu allen osteuropäischen Staaten mehr als 50% (bzw. in Estland 48,2%) der sich im Ruhestand befindlichen Befragungspersonen angegeben haben, dass sie nur schwer oder gar nicht mit ihrem monatlichen Haushaltseinkommen auskommen, liegen die entsprechenden Anteile in den nord- und westeuropäischen Ländern durchweg unter 30%. Die einzigen Ausnahmen in Ost- und Westeuropa stellen Slowenien (15,0%) und Portugal (54,1%) dar. Eine besonders hohe subjektive Deprivationsquote lässt sich in Bulgarien (85,5%), Russland (79,9%) und der Ukraine (86,7%) beobachten.

Tabelle 6.9: Anteil der Rentnerhaushalte, die nicht oder nur schwer mit ihrem monatlichen Einkommen auskommen im europäischen Vergleich 2006/2007

Anteil der Haushalte, die nur schwer oder sehr schwer mit ihrem monatlichen Einkommen auskommen	
	In %
AU	11,3
BE	25,6
BG	85,5
CH	11,9
DE	13,5
DK	6,9
EE	48,2
ES	24,8
FI	12,7
FR	8,8
GB	7,8
HU	52,1
IE	6,5
NL	10,5
NO	8,0
PL	51,9
PT	54,4
RU	79,9
SE	10,5
SI	15,9
SK	63,1
UKR	86,7

Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen

Eine geringe Gefahr von Altersarmut zeigt sich demgegenüber in den skandinavischen Ländern, sowie in Großbritannien und Irland, wo jeweils weniger als zehn Prozent (bzw. in Schweden 10,5%) der Befragten angegeben haben, dass der Haushalt mit den monatlichen Einkommenszuflüssen nur schwer oder sehr schwer auskommt.

6.3 Individuelle und gruppenspezifische Determinanten des Altersübergangs

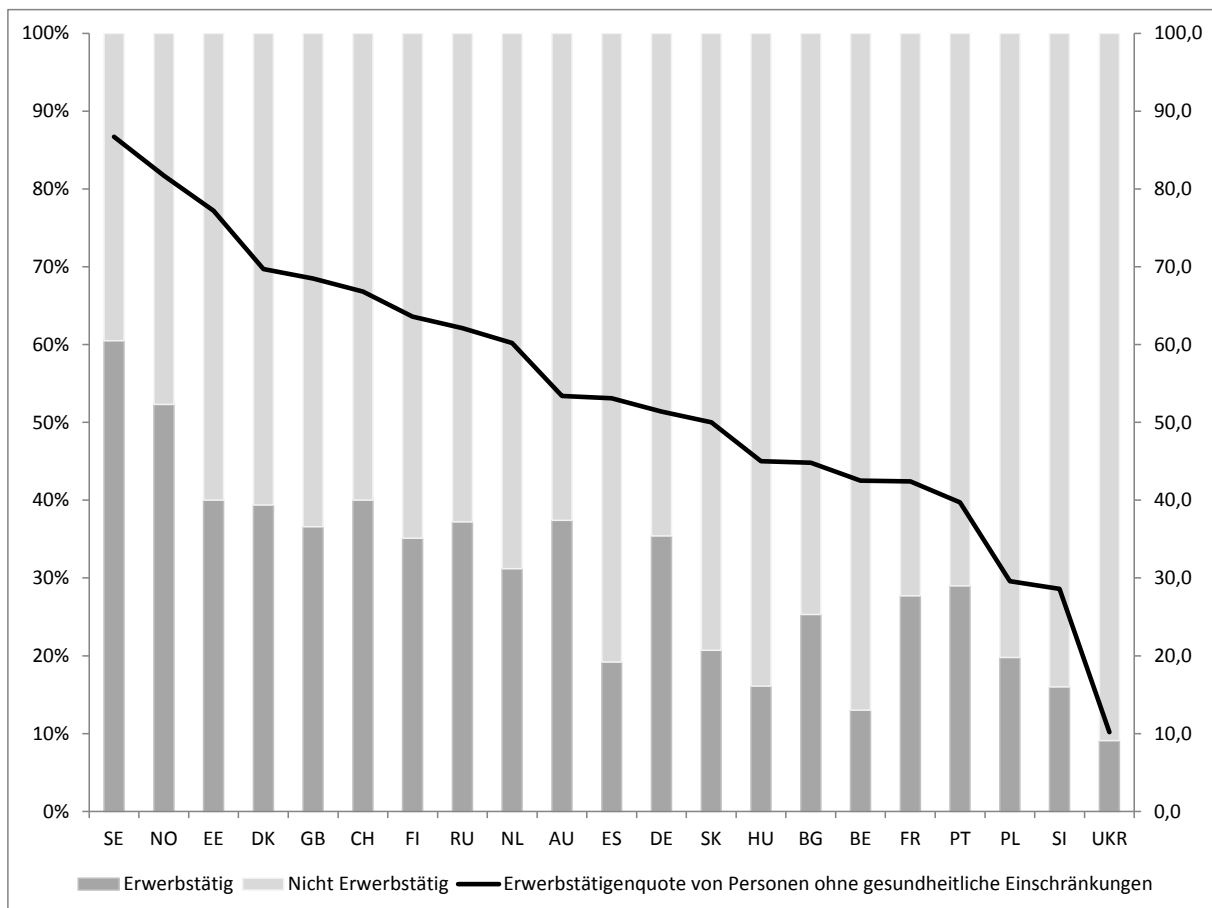
Wie bereits im theoretischen Altersübergangsmodell deutlich wurde, sind die objektiven Randbedingungen der sozialen Situation nicht die alleinig bedeutsamen Determinanten für die Erklärung des Altersübergangs. Vielmehr ist von einer gruppenspezifischen Definition der sozialen Situation auszugehen. Entsprechend müssen individuelle, haushaltsbezogene sowie betriebliche und berufliche Determinanten in die Betrachtung einbezogen werden (Bäcker et

al. 2009: 19; Clemens und Himmelreicher 2008: 353; Hult und Edlund 2008: 110; Ebbinghaus 2000: 512). Geschlechtsspezifische Einflüsse wurden dabei bereits im Rahmen der Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs dargestellt und diskutiert und werden entsprechend hier nicht noch einmal aufgegriffen.

Gesundheit

Auf der Individualebene konnte ein Einfluss des Gesundheitszustandes festgestellt werden, wobei ein früher Austritt aus dem Erwerbsleben wahrscheinlicher wird, wenn der allgemeine Gesundheitszustand schlecht ist, bzw. subjektiv als schlecht empfunden wird (Brown und Vickerstaff 2011: 536-538; Bäcker et al. 2009: 231; Börsch-Supan et al. 2009: 346-351; Kloep und Hendry 2006: 570).

Abbildung 6.2: Die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (55 bis 64 Jahre) im europäischen Vergleich 2006/2007; in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des European Social Survey (ESS); gewichtete Daten; Irland konnte aufgrund zu geringer Randverteilungen (< 50) in der Analyse nicht berücksichtigt werden.

Dabei lassen sich Interdependenzen mit dem Lebensalter feststellen, weil gesundheitliche Beschwerden und das Risiko einer Arbeitsunfähigkeit mit steigendem Lebensalter zunehmen (Bäcker et al. 2009: 231; Hult und Edlund 2008: 110).

Eigene deskriptive Auswertungen bestätigen diesen Zusammenhang. So liegt die Erwerbstätigenquote von Personen zwischen 55 und 64 Jahren, die keinerlei gesundheitliche Beeinträchtigungen berichten in allen hier untersuchten europäischen Ländern über der entsprechenden Erwerbstätigenquote von Personen der gleichen Altersgruppe die angeben, gesundheitliche Beeinträchtigungen aufzuweisen, die sie bei alltäglichen Aktivitäten behindern. Dabei ist die Erwerbstätigenquote von gesundheitlich beeinträchtigten älteren Menschen vor allem in den Ländern hoch, die auch eine hohe Erwerbstätigenquote bei den Personen ohne nennenswerte gesundheitliche Einschränkungen aufweisen und umgekehrt. So liegen Norwegen (52,3%) und Schweden (60,5%) auch in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen an der Spitze der Verteilung. Polen, Slowenien und die Ukraine weisen demgegenüber nicht nur die geringste Erwerbstätigenquote bei den gesundheitlich beeinträchtigten Personen auf, sondern liegen auch bei den älteren Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen am Ende der Verteilung (Abbildung 6.2).

Auffällig sind überdies die großen Länderunterschiede in Bezug auf die Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote von gesundheitlich beeinträchtigten und gesundheitlich nicht beeinträchtigten Personen. So zeigen sich in Frankreich (14,7 Prozentpunkte), Polen (9,8 Prozentpunkte), Portugal (10,7 Prozentpunkte), Slowenien (12,6 Prozentpunkte) und der Ukraine (1,1 Prozentpunkte) nur geringe bis sehr geringe Unterschiede zwischen den Erwerbstätigenquoten der Personen mit und ohne gesundheitliche Einschränkungen, während die entsprechenden Differenzen in Estland (37,2 Prozentpunkte), Spanien (33,9 Prozentpunkte) und Großbritannien (31,9 Prozentpunkte) jeweils mehr als 30 Prozentpunkte betragen. Diese Unterschiede können zum einen damit erklärt werden, dass es in vielen der Länder mit geringen Differenzen zwischen den Erwerbstätigenquoten auch institutionelle Möglichkeiten gibt (und zwar jenseits der Invaliditäts- und Erwerbsminderungsrenten), um das Erwerbsleben vergleichsweise früh zu verlassen und eine staatliche Alterssicherungsleistung zu beziehen, während diese Möglichkeiten in Ländern mit größeren Differenzen in den Erwerbstätigenquoten nicht existieren und hier somit vornehmlich der Bezug von Erwerbsminderungs- und Invaliditätsleistungen die gangbarste Möglichkeit darstellt, um im Falle von gesundheitlichen Einschränkungen vorzeitig vom Erwerbsleben in den Ruhestand gehen zu können. Da die Zuerkennung von Invaliditätsleistungen in allen hier untersuchten Ländern allerdings im Zuge eines medizinischen Begutachtungsprozesses erfolgt ist plausibel anzunehmen, dass der Zugang schwieriger ist als bei Altersrentenarten, die speziell für den vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand vorgesehen sind.

Qualifikation

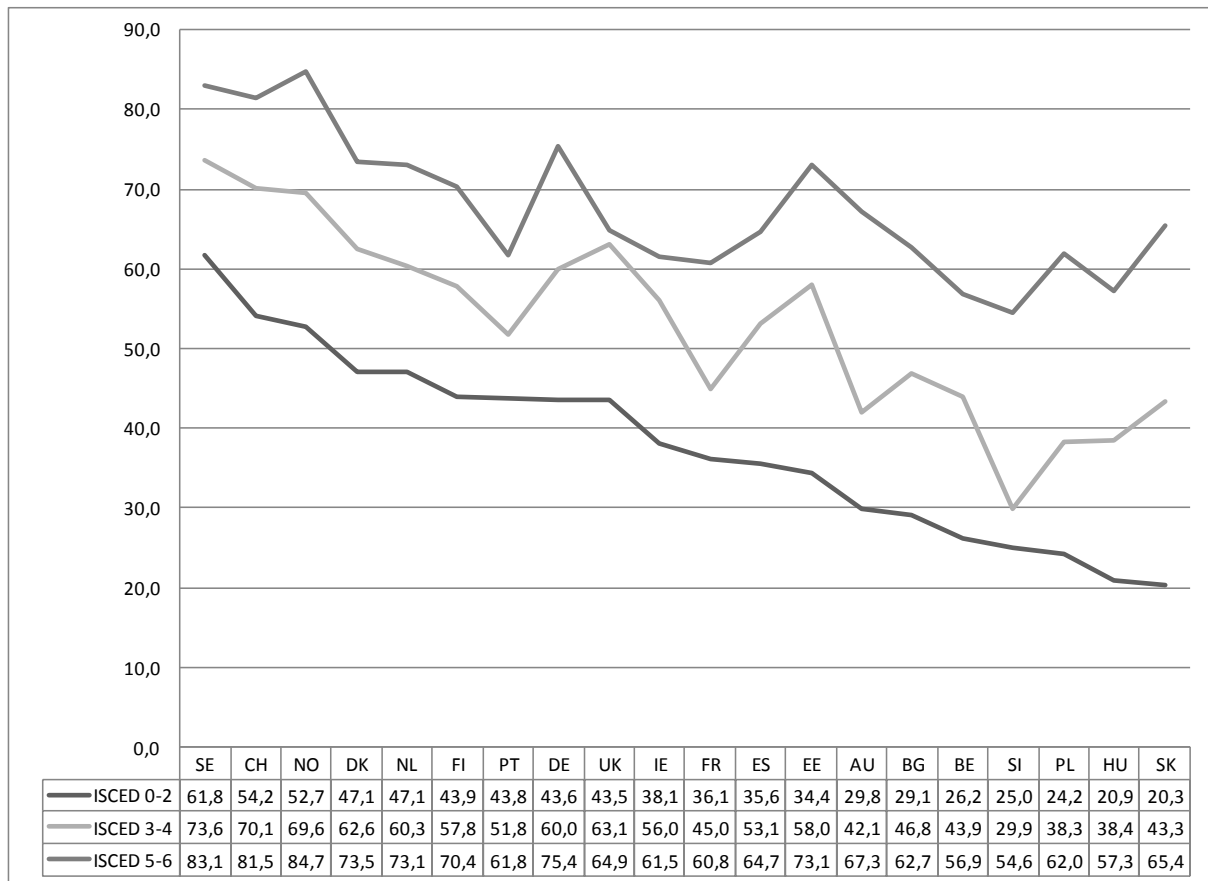
Die Wahrscheinlichkeit eines längeren Verbleibs im Erwerbssystem nimmt auch mit steigendem Qualifikationsniveau zu (Brussig 2010a; Bäcker et al. 2009; Himmelreicher et al. 2009; Radl 2008; Bosch und Schief 2007). Diesbezüglich zeigen Bäcker et al. (2009: 212) für Deutschland, dass Hochqualifizierte unabhängig vom Geschlecht im Vergleich zu Personen mit einem gewerblichen Berufsabschluss später in den Ruhestand gehen. Erhebliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung können überdies auch zwischen hoch- und geringqualifizierten Älteren festgestellt werden, wobei die Erwerbstätigenquote „unter älteren Geringqualifizierten nur etwa halb so hoch [ist] wie unter Hochqualifizierten“ (Brussig 2010a: 1). Diese Befunde bestätigen sich auch im internationalen Vergleich:

„Highly qualified workers are more likely to remain in employment and to find jobs past the age of 55. This phenomenon can be observed in all EU Member States. Again the differences in level are considerable. In those countries that have made extensive use of early retirement (Germany, Austria, France, the Netherlands and Belgium), it is mainly less qualified workers over the age of 55 who have withdrawn from the labour market. In these countries, however, the early retirement culture has also spread to workers with intermediate-level qualifications, while highly qualified workers aged 55-64 still have very high employment rates [...]. Employment patterns of older workers vary in southern European countries. In Portugal, the skill gap is not as pronounced as in Italy mainly due to the absence of early retirement schemes, low pensions and a high demand for traditional unskilled workers.“ (Bosch und Schief 2007: 582)

Diese auf Daten von 2006 basierende Darstellung des Zusammenhangs zwischen dem individuellen Qualifikationsniveau der älteren Menschen und ihrer Beteiligung am Erwerbsleben spiegelt sich auch in den Daten für 2012 wider (Abbildung 6.3, Abbildung 6.4). So liegt die Erwerbstätigenquote hochqualifizierter Älterer (ISCED 5 und 6) im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in allen untersuchten Ländern (ohne Russland und die Ukraine) sowohl über der entsprechenden Quote von geringqualifizierten Personen (ISCED 0-2), als auch über der Erwerbstätigenquote von älteren Menschen mit einer mittleren Qualifikation (ISCED 3-4). Besonders markant sind die Unterschiede zwischen hoch- und geringqualifizierten Personen in osteuropäischen Ländern. Die größte Diskrepanz in den Erwerbstätigenquoten von Gering- und Hochqualifizierten weist dabei die Slowakei mit 45,1 Prozentpunkten auf. Aber auch in Estland (38,7 Prozentpunkte), Slowenien (29,6 Prozentpunkte), Polen (37,8 Prozentpunkte), Ungarn (36,4 Prozentpunkte) ist der Unterschied erheblich. Die geringsten Unterschiede zeigen sich demgegenüber in Portugal. Hier beträgt die Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote von Gering- und Hochqualifizierten lediglich 18 Prozentpunkte. Überdies ist die Erwerbstätigenquote von Geringqualifizierten in Portugal mit 43,8% vergleichs-

weise hoch, was zumindest die Vermutung nahelegt, dass die von Bosch und Schief (2007: 582) angefügten Gründe für die hohe Erwerbsbeteiligung geringqualifizierter Älterer in Portugal im Jahre 2006, auch 2011 noch ihre Gültigkeit haben.

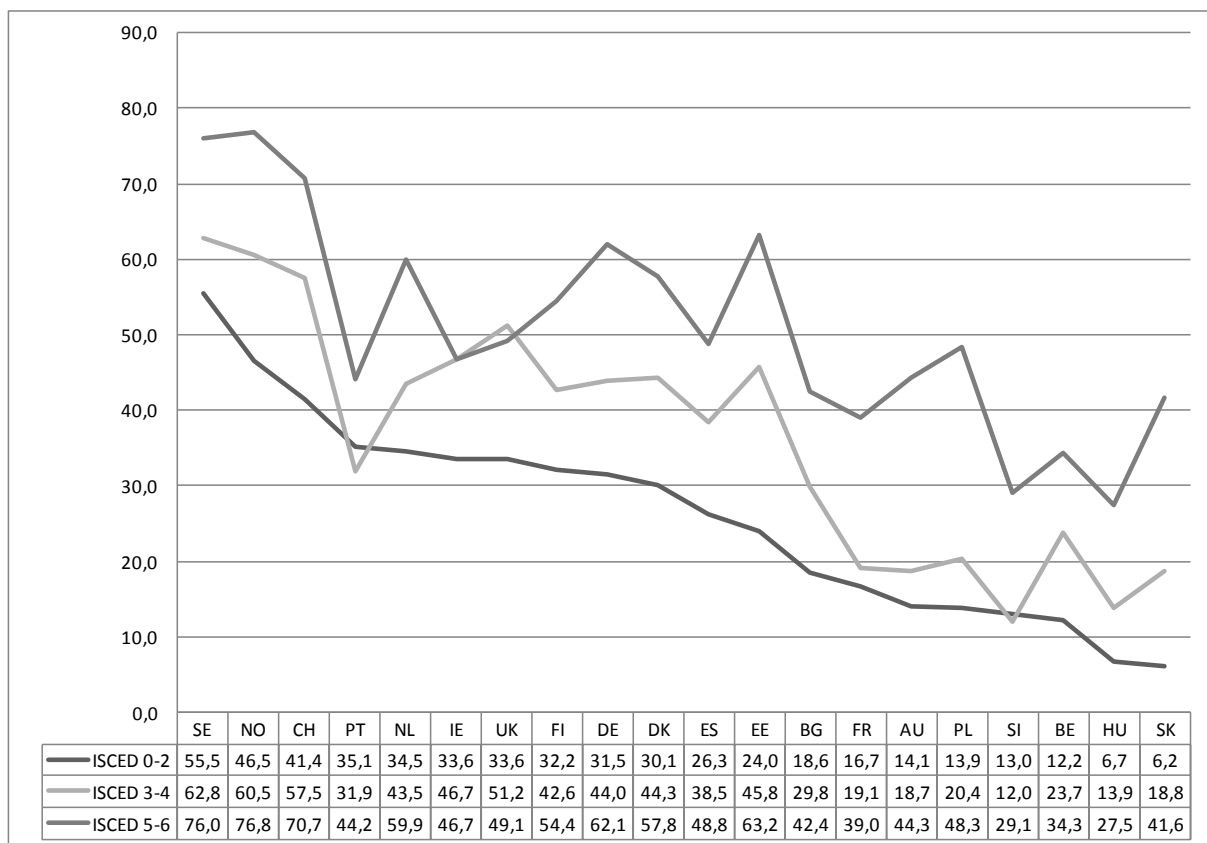
Abbildung 6.3: Erwerbstätigenquoten älterer Menschen (55 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Qualifikationsabschluss 2012; in Prozent



Quelle: EUROSTAT 2013; Eigene Darstellung

Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich, wenn an Stelle der Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jährigen, die Erwerbstätigenquote der 60 bis 64 Jährigen betrachtet wird. Zum einen liegt die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe über alle Qualifikationsstufen hinweg unter der entsprechenden Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jährigen, wobei die Differenzen in der Gruppe der Hochqualifizierten deutlich geringer sind, als in der Gruppe der Geringqualifizierten. Zum anderen zeigt sich, dass Geringqualifizierte 60-64 Jährige in einigen Ländern kaum noch erwerbstätig sind. So liegt die entsprechende Erwerbstätigenquote in Ungarn und der Slowakei mit 6,7% bzw. 6,2% deutlich unter zehn Prozent. Auch Belgien (12,2%) und Frankreich (16,7%) weisen bei dieser Altersgruppe eine sehr geringe Erwerbsbeteiligung auf. Nur in Schweden (55,5%) liegt die Erwerbstätigenquote der geringqualifizierten Älteren zwischen 60 und 64 Jahren über der 50%-Marke.

Abbildung 6.4: Erwerbstätigenquoten älterer Menschen (60 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Qualifikationsabschluss 2012; in Prozent



Quelle: EUROSTAT 2013; Eigene Darstellung

Betriebsgröße

Ein drittes Set an Determinanten bildet den beruflichen bzw. betrieblichen Kontext der Individuen ab. So nimmt die Wahrscheinlichkeit, im höheren Alter noch erwerbstätig zu sein, mit steigender Größe des letzten Betriebes ab (Bäcker et al. 2009: 189). Ein Grund wird von Bäcker et al. (2009: 189) darin gesehen, dass ältere Arbeitnehmer in kleineren Betrieben aufgrund ihres betriebsspezifischen Spezialwissens von deutlich höherer Relevanz für die betrieblichen Ablaufprozesse sind, als dies in größeren Betrieben der Fall ist. Engelhardt (2012: 554) weist ergänzend darauf hin, dass es vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, die in Großbetrieben in Folge von Restrukturierungs- und Reorganisationsmaßnahmen über Sozialpläne freigesetzt werden. Dabei erfolgt in vielen Fällen ein direkter Übergang in den (vorgezogenen) Ruhestand, der z.T. über spezifische Altersvorsorgeprogramme finanziert wird. Letztere sind wiederum in Großbetrieben stärker verbreitet als in Kleinbetrieben.

„In order to downsize and outsource, larger firms first have to reduce their staff, and older employees are especially affected by these decisions, because they often receive higher wages and their re-training is less profitable. Moreover, occupational pension schemes – often offered in large firms – have equipped employers with an efficient tool to control the size and composition of their workforce by offering early retirement incentives to their employees.” (Engelhardt 2012: 554)

Eigene Auswertungen bestätigen den Befund, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren, die in Großbetrieben (100 und mehr Beschäftigte) gearbeitet haben bzw. arbeiten, mit höherer Wahrscheinlichkeit im Ruhestand befinden, als dies bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kleinbetrieben der Fall ist.

Tabelle 6.10: Erwerbbeteiligung älterer Arbeitnehmer nach Betriebsgröße 2006/2007; in Prozent

	Weniger als 25 Beschäftigte	25 bis weniger als 100 Beschäftigte	100 und mehr Beschäftigte
AU	49,0	41,5	/
BE	36,1	45,3	29,7
BG	52,0	34,6	/
CH	62,1	63,8	51,7
DE	50,0	44,4	43,9
DK	56,9	63,6	63,1
EE	60,4	/	/
ES	52,9	/	/
FI	59,2	54,2	41,4
FR	40,9	43,8	35,9
GB	61,7	57,7	55,0
HU	35,5	34,7	35,6
IE	64,4	/	/
NL	51,9	55,7	53,9
NO	70,8	74,6	74,2
PL	35,3	/	10,8
PT	51,0	/	/
RU	57,8	45,5	43,4
SE	75,2	89,1	77,2
SI	/	/	16,7
SK	45,5	40,9	34,6
UKR	6,0	/	1,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des European Social Survey (ESS); gewichtete Daten; / Randverteilung < 50 Fälle.

So liegt die Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Großbetrieben im Großteil der hier untersuchten Länder unter den entsprechenden Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- (unter 25 Beschäftigte) und mittelgroßen Betrieben (25 bis unter 100 Beschäftigte) (Tabelle 6.10).

Branchenzugehörigkeit

Unterschiede zeigen sich auch im Branchenvergleich, da die physischen Belastungen zwischen den einzelnen Branchen variieren. Wenig überraschend zeigt die einschlägige Forschung, dass Ältere vor allem in Branchen mit hohen physischen Arbeitsanforderungen unterrepräsentiert sind (Adler und Hilber 2009; Bäcker et al. 2009; Engelhardt 2012). In einigen

Ländern existieren sogar spezielle Altersrentenarten bzw. Alterssicherungsleistungen für Schwerarbeiter und/oder Personen, die unter besonders gefährlichen Bedingungen einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Brussig et al. 2011; Abschnitt 6.1.36.1.3) Ebenfalls von Bedeutung ist, ob eine Person abhängig beschäftigt oder selbstständig war bzw. als mithelfendes Familienmitglied gearbeitet hat. Diesbezüglich konnte gezeigt werden, dass Selbstständige deutlich länger am Erwerbsleben teilnehmen (Bäcker et al. 2009).

In der Gesamtschau ist bei der Darstellung des Forschungsstandes deutlich geworden, dass es eine Vielzahl möglicher Erklärungsfaktoren für einen aufgeschobenen oder vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand gibt. Die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs spielen dabei sicherlich eine bedeutsame, aber keine determinierende Rolle. Vielmehr ist ganz im Sinne der phänomenologischen Handlungstheorie anzunehmen, dass jeder individuellen Definition der Altersübergangssituation eine spezifische (wenn nicht gar einzigartige) Kombination aus verschiedenen Pull- und Push-Faktoren zugrunde liegt. Der Zeitpunkt des Ruhestandseintrittes wird somit in erster Linie vom Großteil der individuellen Akteure gewählt, und nicht über institutionelle Vorgaben determiniert oder erzwungen. Inwieweit kulturelle Werte und daraus abgeleitete soziale Normen die subjektive Definition der Altersübergangssituation beeinflussen, konnte im Zuge der Darstellung des Forschungsstandes allerdings nicht beantwortet werden. Im Gegenteil: In den entsprechenden Ausführungen in Abschnitt 2.5 konnte gezeigt werden, dass diesbezüglich ein deutliches Forschungsdesiderat besteht. Entsprechend wird in den folgenden Kapiteln der Versuch unternommen, die darin unterstellte doppelte Bedeutung von Kultur in der Altersübergangssituation auch empirisch zu modellieren und zu plausibilisieren.

7. Datensatz, Methoden und Operationalisierung

Im folgenden Kapitel wird zunächst auf den verwendeten Datensatz eingegangen (Abschnitt 7.1). Im Anschluss daran werden die verwendeten statistischen Verfahren, die lineare Regressions- sowie die lineare und logistische Mehrebenenanalyse kurz vorgestellt und erläutert (Abschnitt 7.2). In Abschnitt 7.3 wird dann detailliert auf die Operationalisierung des Konstrukts der Altersübergangskultur sowie auf die ergänzend in den multivariaten Modellen verwendeten Kontrollvariablen auf der Individual- und der Makroebene, sowie den Umgang mit fehlenden Werten eingegangen (Abschnitt 7.4).

7.1 Der Datensatz: European Social Survey (ESS): Runde 3

Die empirische Analyse setzt die Verwendung eines international vergleichenden Datensatzes voraus, da zur Beantwortung der Forschungsfragen Daten benötigt werden, bei denen sowohl von kulturellen als auch von institutionellen Variationen zwischen den Beobachtungsfällen ausgegangen werden kann. Beide Voraussetzungen sind bei einem Mehrländervergleich erfüllt. Sie sind zum einen erfüllt, weil sich die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs mit wenigen Ausnahmen nur zwischen und nicht innerhalb einzelner Nationalstaaten unterscheiden. Sie sind darüber hinaus zum anderen erfüllt, weil auch für die kulturelle Ebene gezeigt werden konnte, dass die Variation zwischen einzelnen Nationalstaaten größer ist als innerhalb der einzelnen Nationalstaaten (Hofstede 2001; Hummelsheim 2009; Schwartz 2006). So handelt es sich bei Nationalstaaten um Einheiten, die sich im Laufe eines historischen Entwicklungsprozesses herausgebildet haben und die aufgrund des innerhalb der Landesgrenzen geltenden einheitlichen Rechts-, Politik-, Bildungs- und somit Sozialisationssystems, eine kulturelle Einheit formen (Hummelsheim 2009: 33). Neben dem spezifischen nationalstaatlichen Institutionengefüge lässt sich die stärkere kulturelle Kohärenz innerhalb von Nationalstaaten aber auch auf gemeinsame historische Erfahrungen der Einwohner eines Landes sowie auf die gemeinsame Sprache zurückführen (Barbier 2013: 22ff). Dass der nationalstaatliche Kontext auch bzw. vor allem im Bereich der sozialen Sicherung bis heute von dominierender Relevanz ist, zeigt sich besonders deutlich in folgendem Zitat von Barbier (2013: 22), das auch noch einmal gut die vorher referierten Punkte zu den Vorzügen des Nationalstaates als analytischer Kategorie zusammenfasst:

„We would like to stress the fact that the category of the nation covers both subjective phenomena – affective, normative, imaginary and cognitive, individual as well as collective – and objective, practical and institutional aspects, which are all relevant to social protection.”

Die Tatsache, dass innerhalb der jeweiligen Nationalstaaten von einer stärkeren Homogenität als zwischen den Nationalstaaten auszugehen ist, bedeutet allerdings nicht, dass hier von einer völligen Kohärenz auszugehen ist. Vielmehr existieren in vielen europäischen Ländern durchaus starke regionale Zugehörigkeitsgefühle und Kulturen. Zu nennen sei hier beispielhaft in Spanien das Baskenland und Katalonien, in Großbritannien Schottland, wo 2014 ein Referendum über die Unabhängigkeit stattfinden soll, sowie Belgien, wo es starke politische Bestrebungen gibt, den flämischen vom wallonischen Landesteil dauerhaft zu trennen. Aber selbst in Ländern mit derart starken regionalen Kulturen und Identitäten ist innerhalb der Länder eine geringere Streuung kultureller Wert- und Normvorstellungen als zwischen den Ländern festzustellen:

„Die Variation bezüglich der normativen Orientierungen ist in der Regel zwischen den verschiedenen Regionen eines Landes wesentlich geringer als die kulturelle Variation zwischen verschiedenen Nationalstaaten. Die Verbundenheit mit einer Region, einer Heimatstadt u.Ä. scheint sich demnach der nationalen Identität im Zweifelsfall unterzuordnen [...].“ (Hummelsheim 2009: 33f)

Darüber hinaus sollte der Datensatz auch ein Set an Fragen enthalten, auf deren Basis die Altersübergangskultur einer Gesellschaft plausibel nachgezeichnet werden kann.

Tabelle 7.1: Realisierte Interviews in den Untersuchungsländern bei der dritten Runde des European Social Survey

Land	Realisierte Interviews in den Untersuchungsländern (Vorgeschriebene Mindestfallzahl 1.500 Fälle)
Österreich (AU)	2.405
Belgien (BE)	1.798
Bulgarien (BG)	1.400
Schweiz (CH)	1.804
Zypern (CY)	995
Deutschland (DE)	2.916
Dänemark (DK)	1.505
Estland (EE)	1.517
Spanien (ES)	1.876
Finnland (FI)	1.896
Frankreich (FR)	1.986
Großbritannien (GB)	2.394
Ungarn (HU)	1.518
Irland (IE)	1.800
Niederlande (NL)	1.889
Norwegen (NO)	1.750
Polen (PL)	1.721
Portugal (PT)	2.222
Russland (RU)	2.437
Schweden (SE)	1.927
Slowenien (SI)	1.476
Slowakei (SK)	1.766
Ukraine (UKR)	2.002
Gesamt	43.000

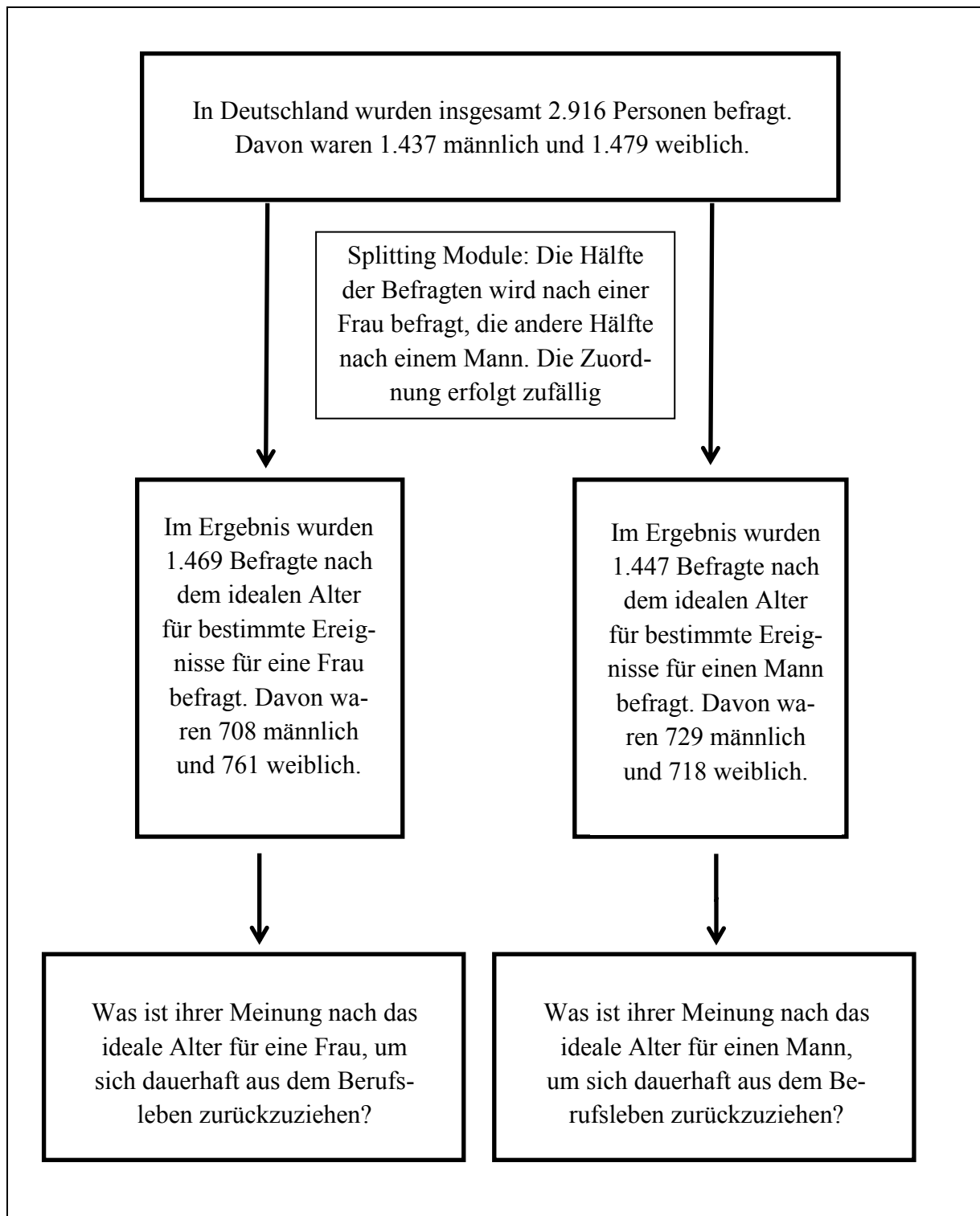
Quelle: European Social Survey (3. Runde); Eigene Berechnungen

Diese Datenanforderungen erfüllt die dritte Runde des European Social Survey (ESS), auf deren Basis die empirische Analyse entsprechend erfolgt. Die dritte Runde des ESS wurde in den Jahren 2006/2007 erhoben. Im Rahmen der Feldphase wurden insgesamt 43.000 Personen in 23 Ländern befragt. Um auch differenziertere Analysen auf der Länderebene durchführen zu können, gibt es die explizite Vorgabe, dass in jedem Land mindestens 1.500 Personen befragt werden müssen. Mit Ausnahme von Zypern ist diese Vorgabe auch überall (nahezu) erfüllt worden. In vielen Ländern wurden sogar deutlich mehr Interviews als vorgegeben realisiert (Tabelle 7.1). Nur in Bulgarien (1.400 Fälle) und Slowenien (1.476 Fälle) wurde die mindestens zu realisierende Fallzahl ebenfalls nicht erreicht. Da allerdings im ersteren Fall lediglich 100 Fälle und im letzteren Fall sogar nur 24 Fälle zu wenig erhoben wurden, werden beide Länder in der Analyse berücksichtigt. Zypern wird dagegen aus der Analyse ausgeschlossen, weil hier bei differenzierteren Analysen zum Teil sehr geringe Fallzahlen auftreten.

Im Zentrum der quantitativen Analysen steht das Modul „The Timing of Life: The organisation of the life course in Europe“, das unter anderem Einstellungen der Befragten hinsichtlich des idealen Alters für bestimmte Ereignisse im Leben, sowie Fragen zu spezifischen Planungen für die Zeit der Rente enthält. Bei diesem Modul handelt es sich um ein so genanntes „rotierendes“ Modul. Dies bedeutet, dass es nicht in jeder Befragungsrunde des ESS erhoben wird, sondern in bestimmten Zeitabständen abgefragt wird. Bislang wurde das Modul nur in der dritten Runde 2006/2007 erhoben und es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar, wann es erneut Teil einer Befragungsrunde wird. Die Tatsache, dass es sich bei dem für diese Arbeit zentralen Befragungsmodul um ein rotierendes Modul handelt, bringt einige Einschränkungen für die quantitative Datenanalyse mit sich. So können keine Aussagen über die Stabilität der identifizierten Altersübergangskulturen gemacht werden. Zwar lässt sich theoretisch eine gewisse Langlebigkeit kultureller Werte und daraus abgeleiteter sozialer Normen annehmen. Diese „longue durée“ von Kultur (Pfau-Effinger 2000) kann aber letztlich aufgrund des Querschnittcharakters der Studie nicht empirisch überprüft werden. Aus demselben Grund lassen sich auch keine Aussagen über etwaige „sozialisatorische“ Effekte von institutionellen Reformen auf die Altersübergangskultur tätigen.

Eine Besonderheit des Moduls ist, dass sich auch geschlechtsspezifische Einstellungsmuster identifizieren und analysieren lassen. So sind die Befragten in jedem Land zufällig in zwei in etwa gleich große Gruppen eingeteilt worden. Die eine Gruppe wurde nach dem idealen Alter für bestimmte Ereignisse für eine Frau gefragt, während die andere Gruppe die entsprechenden Fragen für einen Mann beantwortet hat.

Abbildung 7.1: Die Funktionsweise des Splitting Moduls am Beispiel von Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung; Berechnungen auf Basis des European Social Survey

Auf Basis der vorliegenden Daten kann somit beispielsweise aufgezeigt werden, welches Alter Frauen für eine Frau und Männer für einen Mann als ideal ansehen, um permanent in den Ruhestand zu gehen. Abbildung 7.1 verdeutlicht die Funktionsweise des „Splitting Moduls“ am Beispiel von Deutschland. Insgesamt wurden im Laufe der Feldphase 2.916 Interviews realisiert. 1.437 Befragte waren männlich und 1.479 weiblich. Entsprechend der „Splitting-

Logik“ wurde die Stichprobe zum Zwecke der Abfrage des rotierenden Moduls in zwei Gruppen eingeteilt. 1.469 Befragte wurden nach dem idealen Alter für bestimmte Ereignisse für eine Frau gefragt. Von diesen 1.469 Befragten waren 708 männlich und 761 weiblich. Den restlichen 1.447 Befragungspersonen (729 männlich, 718 weiblich) wurden die entsprechenden Fragen dann für einen Mann gestellt.

7.2 Analysemethoden

Den Kern der empirischen Arbeiten bilden multivariate Regressions- und Mehrebenenmodelle. Da es sich bei den abhängigen nicht nur um metrische, sondern auch um dichotome Variablen handelt, werden sowohl lineare als auch logistische Mehrebenenmodelle berechnet, die im Folgenden detaillierter dargestellt werden.

7.2.1 Lineare Regressions- und Mehrebenenanalyse

In den linearen Regressions- und Mehrebenenmodellen steht die Frage im Vordergrund, welche Determinanten einen signifikanten Einfluss auf die kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf den idealen Zeitpunkt des Ruhestandseintrittes und die subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze ausüben (vgl. zur Auswahl der beiden Variablen Abschnitt 7.3.2; Tabelle 7.2). Da die abhängigen Variablen in beiden Fällen metrisch skaliert sind, wird in einem ersten Schritt ein lineares Regressionsmodell geschätzt (Rabe-Hesketh und Skrondal 2008: 3ff; Wolf und Best 2010: 608ff). Bei der linearen Regressionsanalyse handelt es sich um ein Verfahren zur Schätzung des Einflusses einer oder mehrerer Merkmale auf eine abhängige Variable. Ihr großer Vorteil besteht darin, „dass sie den Einfluss eines einzelnen Merkmals auf eine abhängige Variable unter Konstanthaltung der anderen Einflussgrößen schätzt“ (Wolf und Best 2010: 607). Dabei wird jedoch nicht von einer deterministischen Beziehung zwischen den Variablen ausgegangen. Vielmehr wird im Rahmen der Regressionsanalyse angenommen, dass „die unabhängigen Variablen die abhängige Variable nur mehr oder weniger gut ‚voraussagen‘ oder ‚erklären‘ können und in jedem Fall ein ‚Rest‘ bleibt“ (Wolf und Best 2010: 613). Diese auch als Fehlerterm oder Residuum bezeichnete Restgröße, wird im Rahmen der allgemeinen Notation des Regressionsmodells mit ε bezeichnet. Mathematisch lässt sich die multivariate lineare Regressionsanalyse in folgender Form notieren:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_k x_{ki} + \varepsilon = \sum \beta_j x_{ij} + \varepsilon$$

Die Gleichung zeigt, dass die abhängige Variable y über eine lineare Funktion mit den x_j -Werten (Werte der unabhängigen Variablen) verbunden ist. Die β_j -Werte werden als Regressionskoeffizienten bezeichnet, wobei β_0 als Achsenabschnitt, Konstante oder Intercept, und die übrigen β_j -Koeffizienten als Steigung bezeichnet werden.

Zur Berücksichtigung der jeweiligen Länderkontexte werden die Länder mittels robuster Standardfehler geclustert. Die Verwendung robuster Standardfehler ist erforderlich, weil die Beobachtungen innerhalb der einzelnen Wohlfahrtsstaaten aufgrund weitgehend identischer institutioneller Rahmenbedingungen des Altersübergangs nicht unabhängig voneinander sind und die Fehlerterme deshalb korreliert sein können. In diesem Fall würden die Standardfehler unterschätzt, was sich in der Folge auf alle Testverfahren auswirkt, die auf dem Standardfehler basieren (Kreft und De Leeuw 1998; Snijders und Bosker 1999). Da die Ergebnisse ferner nicht in Kontrast zu einem bestimmten Land interpretiert werden sollen, wird hier für die Darstellung der Ländereffekte die Effektkodierung verwendet. Die Schätzung orientiert sich bei dieser Kodierungsvariante am Gesamtmittelwert der Länder und nicht an einem Referenzland wie es bei der Dummy-Codierung der Fall ist (Hank und Buber 2009: 58).

Da zu vermuten ist, dass neben den individuellen Einflussfaktoren auch die fernere Lebenserwartung, die Erwerbstätigenquote älterer Menschen und die Regelaltersgrenze einen Einfluss auf die kulturell geprägten Einstellungsmuster haben, wird in einem zweiten Schritt ergänzend zur linearen Regressions- auch eine lineare Mehrebenenanalyse durchgeführt. Neben der Regelaltersgrenze, die auch in der binären logistischen Mehrebenenanalyse als Makroindikator Verwendung findet, werden im Rahmen der linearen Mehrebenenanalyse die fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres, sowie die Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jährigen als Makroindikatoren herangezogen. Eine ausführlichere Darstellung, sowie eine Begründung für die Wahl dieser Makroindikatoren findet sich in Abschnitt 8.5.2.

Das methodische Vorgehen bei der linearen Mehrebenenanalyse entspricht dem bei der logistischen Mehrebenenanalyse, die im folgenden Kapitel detaillierter dargestellt wird. Aufgrund der Tatsache, dass sowohl die lineare als auch die logistische Mehrebenenanalyse in dieser Arbeit zur Anwendung kommen, erfolgt die Darstellung in Kapitel 7.2.2 auf Basis einer sehr allgemeinen Notation, die beiden Verfahren gerecht wird.

7.2.2 Binäre logistische Mehrebenenanalyse

Während in der linearen Mehrebenenanalyse dieselbe Frage verfolgt wird wie in den linearen Regressionsmodellen, steht im Rahmen der logistischen Mehrebenenanalyse die Frage im

Vordergrund, inwieweit ein Zusammenhang zwischen den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs (Individualebene) sowie der Altersübergangskultur einer Gesellschaft (Makroebene) und der tatsächlich beobachtbaren Erwerbsbeteiligung älterer Menschen besteht. Entsprechend stellt die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in diesem Modell die abhängige Variable dar.

Da es sich bei selbiger um eine binäre Variable handelt (Abschnitt 7.3.1), und da entlang des in Kapitel 5 dargestellten Modells der soziologischen Erklärung sowohl die objektiven Randbedingungen der Altersübergangssituation, als auch individuelle Determinanten als Einflussfaktoren in der Analyse berücksichtigt werden sollen und die direkten Ländereffekte überdies nur von untergeordnetem Interesse sind, bietet sich im zweiten Modell die Anwendung einer logistischen Mehrebenenanalyse an (Hox 1995; Langer 2010; Rabe-Hesketh und Skrondal 2008; Snijders und Bosker 2002).

Die Mehrebenenanalyse²⁶ wurde ursprünglich vor allem in der Bildungsforschung angewendet, spielt aber mittlerweile auch in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung eine bedeutende Rolle (Brandt 2009; Haberkern 2009; Hank und Stuck 2007). Ihre relativ späte Anwendung in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung ist u.a. darauf zurückzuführen, dass in vielen methodischen Arbeiten ein vergleichsweise hoher Wert für die mindestens notwendige Gruppenanzahl auf der Kontextebene angegeben wird. So nennen van der Leeden et al. (1997) als Daumenregel eine Mindestanzahl von 100 Gruppen, da die Standardfehler bei weniger Gruppen ungenau geschätzt werden. Maas und Hox (2004) legen die Messlatte nicht derart hoch und verorten die mindestens notwendige Gruppenanzahl bei 30. Dieser Wert findet sich auch bei Möhring (2012), die die Anwendung der Mehrebenenanalyse aber auch bei kleinerer Gruppenzahl als grundsätzlich zulässig erachtet. Extrem problematisch wird die Anwendung demnach erst, wenn weniger als 15 Gruppen berücksichtigt werden. Auch Gelman und Hill (2008) verwenden in einigen ihrer Beispielrechnungen weniger als 30 Gruppen. Am niedrigsten liegt die Zahl bei Snijders und Bosker (1999), die die Ansicht vertreten, dass eine Mehrebenenanalyse bereits ab zehn Gruppen sinnvoll und entsprechend vertretbar wäre.

In der Gesamtschau existiert somit keine klare Konvention zur mindestens notwendigen Anzahl an Gruppen auf der Kontextebene. An einigen ausgewählten ländervergleichenden Studien wird aber deutlich, dass 15 Fälle offensichtlich ausreichend sind, um valide Ergebnisse zu

²⁶ Wenn im Folgenden von Mehrebenenanalysen die Rede ist, sind stets Random-Intercept-Modelle gemeint.

produzieren. So basieren die Mehrebenenanalysen bei Hank und Stuck (2007) sowie bei Bowen und Skirbekk (2013) auf 11 Ländern. Die gleiche Länderanzahl verwenden Brandt (2009) und Haberkern (2009) in ihren Untersuchungen zur intergenerationalen Solidarität bzw. zu verschiedenen Pflegearrangements in Europa.

Bei weniger als 30 Gruppen ist jedoch darauf zu achten, dass die Zahl der herangezogenen Makroindikatoren nicht zu groß wird, weil ansonsten die Anzahl der Freiheitsgrade zu gering werden kann, um valide Standardfehler der Schätzung zu generieren (Bowen und Skirbekk 2013: 981). Bezüglich des Verhältnisses zwischen der Anzahl der untersuchten Gruppen und der Anzahl der in der Analyse herangezogenen Makroindikatoren existiert allerdings keine allgemeine Regel. Möhring (2012: 4) spricht entsprechend von „one or a few macro indicators“, die bei einer Gruppenanzahl von weniger als 30 Fällen in den Mehrebenenanalysen berücksichtigt werden können. Genauer ist die Angabe bei Bowen und Skirbekk (2013: 981), die sich bei ihrer Mehrebenenanalyse an der auf Tabachnick und Fidell (1989) zurückgehenden Faustformel „five cases per independent variable“ orientieren. Entsprechend erscheint die hier zur Verfügung stehende Mindestzahl von 18 Ländern für eine Mehrebenenanalyse ausreichend zu sein und zwar auch deshalb, weil in den Modellen maximal drei Makroindikatoren verwendet werden, womit dem Kriterium „five cases per independent variable“ in ausreichendem Maße Rechnung getragen sein dürfte.

Die Mehrebenenanalyse weist bei Vorliegen einer hierarchischen Datenstruktur, wie es in der vorliegenden Arbeit der Fall ist, in der die Individuen als in einen länderspezifischen Kontext eingebettet angesehen werden, im Vergleich zu regressionsanalytischen Analyseverfahren Vorteile auf, da sie im Grunde die Regressions- und die Varianzanalyse miteinander kombiniert. So wird zunächst im Sinne der klassischen Varianzanalyse die Kontextabhängigkeit der abhängigen Variablen untersucht. Das heißt, bei der Mehrebenenanalyse wird in einem ersten Schritt ermittelt, welcher Varianzanteil der abhängigen Variablen durch die Kontextzugehörigkeit gebunden ist. Übertragen auf die Fragestellung in dieser Arbeit bedeutet dies, dass untersucht wird, wie stark die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen durch den Länderkontext erklärt werden kann. Im Sinne der klassischen Regressionsanalyse werden in einem zweiten Schritt die Effekte der unabhängigen Individualmerkmale auf die abhängige Variable geschätzt, wobei für die Kontextzugehörigkeit des Individuums explizit kontrolliert wird. Wiederum übertragen auf die Fragestellung dieser Arbeit wird hier untersucht, inwieweit ein Zusammenhang zwischen einzelnen individuellen Merkmalen und der Erwerbsbeteiligung im höheren Alter besteht, und zwar unabhängig vom jeweiligen nationalen Kontext, für den

durch die Berechnung einer jeweils länderspezifischen Regressionskonstante (country intercept) kontrolliert wird. Entsprechend werden die Modelle als Random-Intercept-Modelle bezeichnet.

Bei einer Mehrebenenanalyse ist es üblich, zunächst ein so genanntes „Random-Intercept-Only-Modell (R-I-O-M)“ zu schätzen, das als Populationsschätzer auf der Individualebene nur die Regressionskonstante enthält, wobei angenommen wird, dass diese zwischen den Ländern variiert (Langer 2010: 742ff). Als Formel für das R-I-O-M bietet sich folgende Notation an, die sich ebenfalls bei Langer (2010: 751) findet:

$$Y_{ij} = y_{00} + u_{0j} + r_{ij}$$

Erklärt werden soll Y_{ij} , d.h., die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in den jeweiligen Ländern. Dabei ist y_{00} in der zusammengefassten Formel ein Platzhalter für die Regressionskonstante β_0 auf der Individualebene. u_{0j} ist das Residuum der Regressionskonstante, das die Abweichung des Kontextmittelwerts vom Gesamtmittelwert der abhängigen Variablen (Y_{ij}) misst. r_{ij} wiederum ist das Residuum der Binnen-Kontext-Regression. Dieser Wert spiegelt die Abweichung des Messwerts der abhängigen Variablen (Y_{ij}) der Befragungsperson i im Kontext j vom geschätzten Kontextmittelwert wider, d.h. es wird hier abgebildet, wie stark der einzelne Beobachtungsfall auf der abhängigen Variablen vom Erwartungswert, der hier über den Kontext- bzw. im Sinne dieser Arbeit, Ländermittelwert, dargestellt wird, abweicht.

„Das R-I-O-M zerlegt die Variation der Kriteriumsvariablen in ihre zwei Bestandteile, ihre Variation innerhalb der Gruppen als Abweichung des Messwerts des Falls i von seinem Gruppenmittelwert und ihre Variation zwischen den Gruppen als Abweichung des geschätzten Gruppenmittelwerts vom Gesamtmittelwert. Über seine Varianzkomponenten schätzt das R-I-O-M sowohl die Summe der Abweichungsquadrate der Residuen der Binnenregression ($\sigma_{r_{ij}}^2$) als auch die Summe der Abweichungsquadrate zwischen den Gruppen ($\sigma_{u_{0j}}^2$). Dies entspricht exakt dem Vorgehen der klassischen Varianz- und Regressionsanalyse.“ (Langer 2010: 751)

Im Rahmen des R-I-O-Modells wird die Gesamtvarianz der abhängigen Variablen somit in die Anteile der einzelnen Ebenen zerlegt. Der Varianzanteil, der über die Kontextebene erklärt werden kann, wird dabei über den so genannten Intraklassenkorrelationskoeffizienten p (der im englischen Sprachraum mit ICC abgekürzt wird) ausgewiesen. Zur Berechnung von p wird die Varianz der Residuen auf Kontextebene durch die Gesamtvarianz der Fehlerterme, d.h. der Summe der Varianzen aus Individual- und Kontextresiduen, dividiert.

$$p = \frac{\sigma_{u0j}^2}{\sigma_{u0j}^2 + \sigma_{rij}^2}$$

Ähnlich wie der Determinationskoeffizient R^2 bei der linearen Regressionsanalyse, gibt der Intraklassenkorrelationskoeffizient (ICC) an, welchen Varianzanteil der abhängigen Variablen die Kontextzugehörigkeit des Befragten erklärt (Langer 2010: 751). Entsprechend sind die Unterschiede zwischen den Ländern umso größer, je größer die Intraklassenkorrelation ist. Neben der reinen Funktion als Determinationskoeffizient kann der Intraklassenkorrelationskoeffizient auch für den Modellvergleich verwendet werden (Braun et al. 2010: 23):

„Die ICC des Nullmodells [oder R-I-O-M; AJ] kann als Referenzpunkt für die Beurteilung der nachfolgenden Modelle herangezogen werden. Im Idealfall reduziert sie sich (der Anteil der erklärbaren Varianz verringert sich) bei gleichzeitiger Aufnahme von Kontextmerkmalen [und Individualmerkmalen; AJ], was bedeutet, dass diese einen Beitrag zur Erklärung der Varianz der abhängigen Variable zwischen den Kontexten leisten“ (Braun et al. 2010: 24).

In einem zweiten Schritt wird das R-I-O-Modell um die unabhängigen Variablen der Individualebene ($y_{10}X_{ij}$) erweitert und als Random-Intercept- oder R-I-Modell bezeichnet.

$$Y_{ij} = y_{00} + y_{10}X_{ij} + u_{0j} + r_{ij}$$

Diesem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass sich die unabhängigen Variablen in allen Ländern in gleicher Weise auswirken und somit keine Variation zwischen den Kontexten gegeben ist (Langer 2010: 752). Im Modellrahmen werden also wie im R-I-O-Modell zufällige Effekte der Konstanten aufgrund der Länderunterschiede berücksichtigt, es wird aber nicht angenommen, dass sich bestimmte unabhängige Variablen in ihrem Einfluss auf die abhängige Variable kontextabhängig unterscheiden (Braun et al. 2010: 25). Im R-I-Modell ist die Berücksichtigung von Kontextvariablen möglich, die neben den Variablen auf Individualebene einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag für die zu beobachteten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen leisten können (Abschnitt 7.3.4, 8.5.2).

7.3 Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen

Der folgende Abschnitt widmet sich der Konstruktion der abhängigen und unabhängigen Variablen. Abschnitt 7.3.1 behandelt dabei die Definition und Messung der abhängigen Variablen. Abschnitt 7.3.2 befasst sich daran anschließend mit der Bildung der zentralen unabhängigen Variablen, nämlich den zur Darstellung der Altersübergangskultur herangezogenen Variablen. Im Anschluss daran 7.3.3 werden die Kontrollvariablen für die Individualebene (bzw.

für die lineare Regressionsanalyse) vorgestellt, die weitere zu berücksichtigende Einflüsse auf die Erwerbsbeteiligung im höheren Alter abbilden sollen (Abschnitt 7.3.3). Das Kapitel schließt mit der Darstellung der zusätzlich verwendeten Makrovariablen (Abschnitt 7.3.4). Da sich allerdings zwei der drei in der linearen Mehrebenenanalyse verwendeten Makrovariablen primär aus der Empirie und weniger aus der Theorie herleiten lassen, konzentriert sich die Darstellung in diesem Abschnitt auf die Makroindikatoren, die im Rahmen der logistischen Mehrebenenanalyse in Kapitel 9 verwendet werden.

7.3.1 Die abhängigen Variablen in der Analyse

- a) Ideales Alter, um sich permanent aus dem Berufsleben zurückzuziehen; subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze

Der Zusammenhang zwischen dem Länderkontext und der Altersübergangskultur wird exemplarisch an den wahrscheinlich am deutlichsten auf den Altersübergang abzielenden Variablen, nämlich der Frage nach dem idealen Alter, um sich permanent aus dem Berufsleben zurückzuziehen sowie der Frage, ab wann eine Person zu alt ist, um 20 Stunden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein zu können, untersucht (vgl. Abschnitt 7.3.2). Beide Variablen sind metrisch skaliert. Personen, die bei der abhängigen Variablen einen fehlenden Wert aufwiesen, wurden aus der Analyse ausgeschlossen (vgl. Abschnitt 7.4).

- b) Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren

Unter Erwerbsbeteiligung wird sowohl die Ausübung einer bezahlten Erwerbstätigkeit, als auch das Vorliegen von Arbeitslosigkeit gefasst, wobei die Personen in diesem Fall angegeben haben müssen, aktiv nach einer neuen Arbeitsstelle zu suchen. In beiden Fällen darf kein paralleler Rentenbezug vorliegen. Entsprechend erhalten diejenigen Befragten den Code „1“, die angeben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen oder arbeitslos zu sein und aktiv nach Arbeit zu suchen. Personen die nicht erwerbstätig sind (Hausfrau/Hausmann, Langzeit erkrankt/erwerbsgemindert, im Ruhestand) bzw. arbeitslos sind und nicht aktiv nach einer Beschäftigung suchen, erhalten dagegen den Code „0“. Personen, die bei der abhängigen Variablen einen fehlenden Wert aufwiesen, wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

7.3.2 Die kulturellen Komponenten des Altersübergangs: Zur Konstruktion der Altersübergangskultur

Im Folgenden werden die für die Darstellung und Analyse der Altersübergangskultur relevanten Variablen vorgestellt. Tabelle 7.2 weist jeweils den Wortlaut der zugrunde liegenden Fra-

ge im Fragebogen, das Skalenniveau im Rohdatensatz sowie das Skalenniveau in der Analyse aus. Die unter dem Oberbegriff der Altersübergangskultur aufgeführten Variablen adressieren verschiedene Facetten des Altersübergangsprozesses. Neben zwei Fragen die direkt auf den Altersübergang abzielen, wobei Erstere den idealen Zeitpunkt für den permanenten Ruhestandseintritt abfragt und Letztere danach fragt, wann es zu früh ist um permanent in den Ruhestand zu gehen, wird für die Operationalisierung der Altersübergangskultur auch eine Variable berücksichtigt, die die Einstellungen der Befragten in Hinblick auf das altersbedingte Ende der Erwerbsfähigkeit abbildet. Ergänzend werden noch zwei weitere Items in das Modell aufgenommen, die die vermutete gesellschaftliche Akzeptanz einer Fortführung der Erwerbstätigkeit bis ins 8. Lebensjahrzehnt hinein sowie den subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase abfragen. Da letzteres Item allerdings nicht direkt auf den Altersübergangsprozess abstellt und Ersteres eine Antwort über Dritte erfordert, werden sie nicht zur Konstruktion des Summenindexes herangezogen, sondern als ergänzende Einzelvariablen im Modellberücksichtigt.

Tabelle 7.2: Operationalisierung von Altersübergangskulturen

Wortlaut der Frage im Fragebogen	Skalenniveau im Rohdatensatz	Skalenniveau in der Analyse
Altersübergangskultur als „Element“ und „Objekt“ in der Altersübergangssituation		
Was ist Ihrer Meinung nach das ideale Alter für eine Frau/einen Mann, um sich dauerhaft aus dem Berufsleben zurückzuziehen (Ideales Ruhestandseintrittsalter)?	Metrisch	Metrisch
Ab welchem Alter ist eine Frau/ein Mann Ihrer Meinung nach in der Regel zu alt, um 20 Stunden oder mehr pro Woche zu arbeiten (subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. zumutbarkeitsgrenze)?	Metrisch	Metrisch
Altersübergangskultur als „Objekt“ in der Altersübergangssituation		
Und bis zu welchem Alter ist eine Frau/ein Mann ihrer Meinung nach in der Regel zu jung, um sich dauerhaft aus dem Berufsleben zurückzuziehen (Erwerbsuntergrenze)?	Metrisch	Metrisch
Ergänzende Variablen zur Darstellung der kulturellen Norm und Wertvorstellungen zum Altersübergang		
Und ab welchem Alter etwa werden Frauen/Männer Ihrer Meinung nach alt (Beginn Altersphase)?	Metrisch	Metrisch
Abgesehen davon wie Sie persönlich das sehen, was glauben Sie: Wie würden die meisten Leute reagieren, wenn ein Mann den Sie gut kennen, etwas von dem Folgenden tun würde. Wie würden die Leute reagieren, wenn diese Frau/dieser Mann nach seinem 70. Lebensjahr weiter arbeiten würde (Gesellschaftliche Akzeptanz von Alterserwerbstätigkeit)?	Nominal 4 Antwortkategorien 1 „Offen missbilligen“ 2 „Insg. missbilligen“ 3 „Weder noch“ 4 „Befürworten“	Nominal 3 Dummy Variablen Offen missbilligen Insg. missbilligen Egal oder befürworten

Quelle: Eigene Darstellung

Entsprechend der Konzeption des theoretischen Altersübergangsmodells in Kapitel 5, wird Kultur im logistischen Mehrebenenmodell in Kapitel 9 zweifach berücksichtigt, nämlich als „Element der Orientierung“ auf der Individual- und als „Objekt der Orientierung“ auf der Makroebene. Zur Darstellung der Altersübergangskultur als „Element der Orientierung“ werden die Frage nach dem idealen Ruhestandsalter und die Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze als Einzelvariablen in das Modell aufgenommen. Eine Berücksichtigung der Einzelvariablen ist unproblematisch, weil zwischen beiden Variablen keine nennenswerte Multikollinearität besteht. Dies zeigt sich am Varianzinflationsfaktor (VIF) in Tabelle 7.3, der im Anschluss an eine lineare Regressionsanalyse berechnet werden kann.²⁷ Dieser erreicht für die beiden getesteten Variablen den Wert 1,26.

Tabelle 7.3: Ergebnisse der Varianzinflationsanalyse zur Kollinearität der Items „Ideales Ruhestandsalter“ und „Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze“

R²	0,0635
Varianzinflationsfaktor (VIF)	1,26

Quelle: European Social Survey (ESS); Eigene Berechnungen

Der Varianzinflationsfaktor (VIF) ist ein auf R^2 basierendes Maß und errechnet sich wie folgt: $VIF_j = \frac{1}{1 - R_j^2}$. Je größer R^2 , d.h. der Anteil der durch die beiden unabhängigen Variablen erklärten Varianz der abhängigen Variablen, desto größer ist auch der Varianzinflationsfaktor (VIF). Nach Fahrmeir et al. (2009: 171) deutet erst ein Varianzinflationsfaktor > 10 , was einem R^2 -Wert von $\geq 0,9$ entspricht, auf ernsthafte Multikollinearitätsprobleme hin. Die Frage, wann eine Frau/ein Mann zu jung ist, um permanent in den Ruhestand zu gehen, wird dagegen nicht als „Element der Orientierung“ verwendet, sondern fließt ausschließlich in die Konstruktion des Summenindex auf der Makroebene ein und stellt somit „lediglich“ einen Teil der Altersübergangskultur als objektiver Randbedingung in der Altersübergangssituation dar. Die Nichtberücksichtigung dieses Items auf der Individualebene begründet sich aus inhaltlichen und nicht aus methodischen Erwägungen, da auch bei Berücksichtigung aller drei

²⁷ Die Berechnung des VIF erfolgt nur für die unabhängigen Variablen im Modell, d.h. im konkreten Fall wird geprüft, wie gut jede der beiden, für die Operationalisierung der Altersübergangskultur als „Element der Orientierung“ zentralen Variablen über die jeweils andere erklärt werden kann. Die Korrelation mit der abhängigen Variablen spielt im Rahmen der Varianzinflationsanalyse dagegen keine Rolle, so dass es für diesen Test letztendlich egal ist, auf welche abhängige Variable regressiert wird. Es muss sich lediglich um eine metrische Variable handeln, da der VIF hier im Rahmen einer OLS-Regression geschätzt wird. In Tabelle 7.3 und Tabelle 7.4 wird als abhängige Variable die Frage verwendet, ab Erreichen welchen Alters eine Frau bzw. ein Mann als alt anzusehen ist.

Variablen auf der Individualebene keine Multikollinearitätsprobleme zu erwarten gewesen wären (Tabelle 7.4).

Tabelle 7.4: Ergebnisse der Varianzinflationsanalyse für alle drei, zur Operationalisierung der Altersübergangskultur herangezogenen Items

	Ideales Ruhestands- eintrittsalter	Subjektive Er- werbsfähigkeits-/- zumutbarkeitsgrenze	Zu jung, um per- manent in den Ruhestand zu ge- hen
R2	0,3063	0,2187	0,1789
Varianzinflationsfaktor (VIF)	1,44	1,28	1,22

Quelle: European Social Survey (ESS); Eigene Berechnungen

Gegen den Einbezug der Frage, ab wann eine Frau bzw. ein Mann zu jung ist, um permanent in den Ruhestand zu gehen, spricht bei den in dieser Arbeit besonders im Fokus stehenden Bevölkerungsgruppen der 55 bis 64 Jährigen bzw. der 60 bis 67 Jährigen nämlich vor allem die Tatsache, dass ein erheblicher Anteil der Befragten bei dieser Frage einen Alterswert angegeben hat, der vor der eigentlichen Altersübergangsphase (hier 55 bis 67 Jahre) liegt, so dass durchaus bezweifelt werden kann, dass die hier identifizierbaren Einstellungsmuster tatsächlich als Orientierungsmarke in der Altersübergangssituation selbst und somit als präferenzstrukturierendes „Element der Orientierung“ wirken. In Tabelle 7.5 sind die entsprechenden Anteilswerte getrennt danach ausgewiesen, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde. Ferner lässt sich der Tabelle das im Durchschnitt angegebene Alter für die jeweiligen Gruppen entnehmen. Mit Ausnahme von Dänemark, Norwegen und Schweden, gibt die Mehrheit der Befragungspersonen zwischen 55 und 67 Jahren einen Alterswert von weniger als 55 Jahren an. Berücksichtigt man bei den skandinavischen Ländern allerdings erstens die Ergebnisse hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen aus dem vorangegangenen Kapitel und zieht zweitens, und im Vorgriff auf Kapitel 8, mit in die Betrachtung ein, dass gerade diese Länder eine sehr erwerbsorientierte Altersübergangskultur aufweisen, so ist es auch hier fraglich, ob die bei dieser Frage angegebenen Alterswerte tatsächlich eine Orientierungsmarke im Sinne der doppelten Bedeutung von Kultur in der konkreten Altersübergangssituation darstellen. Vielmehr ist in der Gesamtschau der Ergebnisse plausibel anzunehmen, dass die von den Befragten im Durchschnitt für eine Frau bzw. für einen Mann angegebenen Alterswerte der eigentlichen Altersübergangsphase vorgelagert sind und entsprechend nicht als „Element der Orientierung“ betrachtet werden können.

Tabelle 7.5: Anteil der Personen, die bei der Frage, wann eine Frau/ein Mann noch zu jung ist, um permanent in den Ruhestand zu gehen, ein Alter von unter 55 Jahren angegeben haben; 2006/2007; Altersgruppe 55 bis 67 Jahre; Angaben in Prozent²⁸

Anteil der Nennungen unter 55 Jahre in % (in Klammern: durchschnittliches Alter in Jahren)		
	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt
AU	69,1 (50,3)	48,6 (52,6)
BE	73,8 (48,7)	51,3 (53,0)
BG	62,1 (51,5)	40,8 (54,7)
CH	67,3 (47,6)	46,5 (55,0)
DE	56,5 (49,7)	49,4 (51,9)
DK	46,3 (55,4)	28,9 (57,5)
EE	51,5 (53,0)	24,5 (57,2)
ES	73,6 (47,2)	64,7 (49,8)
FI	50,5 (52,9)	38,5 (53,9)
FR	70,3 (47,8)	56,2 (51,6)
GB	54,4 (53,0)	48,3 (54,4)
HU	68,8 (50,3)	49,7 (52,3)
IE	54,8 (56,8)	49,5 (56,7)
NL	50,0 (52,7)	37,0 (54,5)
NO	26,1 (57,3)	29,1 (56,4)
PL	76,9 (47,7)	62,0 (50,1)
PT	81,0 (48,6)	72,4 (49,7)
RU	87,1 (47,9)	52,0 (52,7)
SE	36,1 (55,2)	35,5 (55,9)
SI	77,2 (48,4)	53,6 (52,3)
SK	86,4 (48,1)	40,2 (53,1)
UKR	90,1 (46,7)	65,3 (50,0)

Quelle: European Social Survey (ESS); Eigene Berechnungen

²⁸ Da sich die hier für die Gruppe der 55 bis 67 Jährigen festgestellten Verteilungsmuster sowohl in Hinblick auf die Geschlechter-, als auch auf die Länderspezifität von der Tendenz her auch zeigt, wenn alle Altersgruppen in der Analyse berücksichtigt werden, wird auf eine weitergehende Deskription dieses Items in Kapitel 8 verzichtet.

Alterswerte vor dem vollendeten 55. Lebensjahr werden vor allem in Osteuropa angegeben. Dieser Befund gilt unabhängig davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wird. So nennen 90,1% der nach einer Frau befragten Ukrainerinnen und Ukrainer zwischen 55 und 67 Jahren bei dieser Frage einen Alterswert, der unter 55 Jahren liegt. Ähnlich hohe Anteile finden sich in Russland (87,1%) und der Slowakei (86,4). Auch in einigen west- und südeuropäischen Ländern gibt ein sehr hoher Prozentsatz der Befragungspersonen in dieser Altersgruppe, die nach einer Frau gefragt worden sind, einen Alterswert von weniger als 55 Jahren an. In Portugal sind es 81,0%, in Belgien 73,8%, in Spanien 73,6% und in Frankreich 70,3%. Das im Durchschnitt über alle Befragten angegebene Alter übersteigt dabei in keinem dieser Länder das 50. Lebensjahr. Bei den Befragungspersonen zwischen 55 und 67 Jahren die nach einem Mann gefragt wurden zeigt sich dagegen nicht so ein eindeutiges Bild. So nennt die Mehrheit der Befragten in 14 der hier untersuchten 22 Länder die Mehrheit ein Alter von 55 Jahren und älter. Berücksichtigt man aber zum einen die im folgenden Abschnitt noch ausführlich thematisierte Geschlechtsspezifität in den kulturellen Mustern des Altersübergangs, wonach Männer in allen hier untersuchten Ländern deutlich später in den Ruhestand gehen sollten und deutlich länger arbeiten sollten als Frauen und zum anderen die in Tabelle 7.5 aufgeführten durchschnittlichen Altersangaben, die allesamt unter dem 58. Lebensjahr liegen, so ist im Lichte der im vorangegangenen Kapitel dargestellten Zweiteilung der Altersübergangsphase plausibel anzunehmen, dass die sich hier widerspiegelnden kulturellen Einstellungsmuster auch in den skandinavischen Ländern nicht als präferenzstrukturierendes „Element“ in der Altersübergangssituation fungieren, sondern allenfalls als bedingendes „Objekt“ berücksichtigt werden können. Die bei dieser Frage von den Befragten im Durchschnitt genannten Alterswerte scheinen vielmehr eine unterste Grenze zu markieren, unter der ein Ruhestandseintritt kulturell nicht zu legitimieren ist.

Im Ergebnis wird die Frage, ab wann eine Frau/ein Mann zu jung ist um permanent in den Ruhestand zu gehen, somit „nur“ als Teil von Kultur als „Objekt der Orientierung“ in der Altersübergangssituation konzipiert. Die Altersübergangskultur auf der Makroebene ergibt sich sodann als Summenindex aus den zentralen Variablen, nämlich der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter, der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze und der Frage, ab wann eine Frau/ein Mann zu jung ist um permanent in den Ruhestand zu gehen. Für den Summenindex werden in einem ersten Schritt die Einzelwerte für jede Beobachtungsperson aufaddiert. So hat Person 1, die in Belgien lebt und nach den Altersgrenzen für bestimmte Ereignisse für eine Frau gefragt wurde, bei der Frage nach

dem idealen Ruhestandseintrittsalter 55 Jahre angegeben. Bei der Frage, ab wann eine Frau zu alt ist, um 20 Stunden zu arbeiten 58 Jahre und bei der Frage wann eine Frau zu jung ist, um permanent in den Ruhestand zu gehen 45 Jahre. Daraus ergibt sich ein additiver Indexwert von $(55 + 58 + 45 = 158)$. In einem zweiten Schritt werden die länderspezifischen Durchschnittswerte gebildet. Die Altersübergangskultur einer Gesellschaft ergibt sich somit als länderspezifischer Durchschnittswert aus der Summe der indexierten Einzelwerte. Um den unwahrscheinlichen Fall von Multikollinearität zwischen den kulturell geprägten Einstellungsvariablen auf der Individual-, und der Altersübergangskultur auf der Makroebene zu verhindern, wird der Summenindex am Gesamtmittelwert über alle Länder zentriert (Langer 2009).

7.3.3 Unabhängige Kontrollvariablen

In den multivariaten Analysen in Abschnitt 8.5 und Kapitel 9 werden insgesamt drei verschiedenen Analyseverfahren verwendet, nämlich die lineare Regressionsanalyse (Abschnitt 8.5.1), die lineare Mehrebenenanalyse (Abschnitt 8.5.2), sowie die binäre logistische Mehrebenenanalyse (Kapitel 9). Da sich die verwendeten unabhängigen Kontrollvariablen geringfügig zwischen den linearen Modellen und den binär logistischen Modellen unterscheiden, werden sie im Folgenden getrennt nach den Analyseverfahren dargestellt. Eine Gesamtübersicht über die verwendeten unabhängigen Variablen, ihr Skalenniveau im Rohdatensatz, sowie ihr Skalenniveau in den multivariaten Analysen findet sich in Tabelle 7.6.

Logistische Mehrebenenanalyse

Neben den bereits aufgeführten Individualvariablen zur Operationalisierung der Altersübergangskultur, werden weitere Merkmals- und Indikatorvariablen für die Individualebene in das logistische Mehrebenenmodell aufgenommen, die im theoretischen Modell im Rahmen der gruppenspezifischen Definition der Situation und der materiellen Opportunitäten Berücksichtigung gefunden haben. Letztere werden auf der Individualebene über die Besorgnis der Befragten abgebildet, dass das Alterseinkommen nicht adäquat sein könnte. Dazu werden drei Dummy-Variablen gebildet, die eine geringe, mittlere oder starke Besorgnis ausdrücken. In Hinblick auf die gruppenspezifische Definition der Situation sind zunächst das Lebensalter (metrisch) und das Qualifikationsniveau der Befragten zu nennen, wobei hier als Indikator die Dauer der Vollzeitausbildung in Jahren herangezogen wird (metrisch). Ferner wurden sechs Dummy-Variablen konstruiert, die die Interaktion zwischen dem Geschlecht der Befragten, dem Partnerstatus und der Frage, ob der ggf. vorhandene Partner dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung steht oder nicht abbilden. Der individuelle Gesundheitszustand wird über zwei

Items abgebildet. So wird sowohl der subjektiv angegebene Gesundheitszustand der Befragten, als auch das Vorhandensein möglicher gesundheitlicher Beeinträchtigungen bei täglichen Aktivitäten berücksichtigt. Ersterer wird über drei Dummy-Variablen dargestellt (guter Gesundheitszustand, mittlerer Gesundheitszustand, schlechter Gesundheitszustand). Das Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen wird über eine Dummy-Variable berücksichtigt.

Tabelle 7.6: Übersicht über die in den Regressions- und Mehrebenenmodellen verwendeten Kontrollvariablen auf der Individualebene

Variablenname	Skalenniveau in der Analyse	Berücksichtigt in ...		
		Lineare Regressionsanalyse	Lineare Mehrebenenanalyse	Binäre logistische Mehrebenenanalyse
Individualmerkmale				
Alter	Metrisch (in Jahren)	X	X	X
Qualifikation	Metrisch (Jahre in Vollzeit-ausbildung)	X	X	X
Gesundheitszustand	Nominal (3 Dummy-Variablen)	X	X	X
Gesundheitliche Beeinträchtigung	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Individual- und Haushaltsebene kombiniert				
Geschlecht	Nominal (6 Dummy-Variablen)	X	X	X
PartnerIn im Haushalt				
Erwerbsstatus des Partners				
Materielle Opportunitäten im Altersübergang - Individualebene				
Alterseinkommensbesorgnis	Nominal (3 Dummy-Variablen)	X	X	X
Private Altersvorsorge betrieben	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Betriebliche und arbeitsmarktbezogene Determinanten				
Erwerbstätigkeit	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	
Abhängig beschäftigt	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Arbeitslosigkeitserfahrungen > 3 Monate	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Betriebsgröße > 100 Mitarbeiter	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Branche	Nominal (Dummy-Variable)	X	X	X
Makroebene				
Länder	Nominal (22 Dummy-Variablen)	X		

Quelle: Eigene Darstellung

In Hinblick auf die Erwerbsbiographie der Befragten wird zum einen die Erwerbsform (abhängig beschäftigt, selbstständig inkl. mithelfender Familienangehöriger) und zum anderen der Einfluss von Arbeitslosigkeitserfahrungen auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsteil-

nahme im höheren Alter einbezogen. Berücksichtigt werden dabei Arbeitslosigkeitsphasen von drei Monaten und länger. Als betriebliche Determinanten werden die Größe des Betriebes, in dem die Befragten erwerbstätig sind oder waren, und die Branchenzugehörigkeit des Betriebes verwendet. Alle vier Indikatoren gehen in Form von Dummy-Variablen in das Modell ein.

Lineare Regressions- und Mehrebenenanalyse

Die verwendeten Kontrollvariablen in den linearen Regressions- und Mehrebenenanalysen entsprechen weitgehend den in der logistischen Mehrebenenanalyse verwendeten Variablen. Da es allerdings nicht möglich ist, im Rahmen einer linearen Regressionsanalyse Makroindikatoren zu verwenden, werden die Untersuchungsländer einzeln in das Regressionsmodell aufgenommen und dienen dort als Platzhalter für die jeweils gültigen institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs. In der linearen Mehrebenenanalyse werden Letztere hingegen über das Random-Intercept, bestimmte Individualvariablen und die Berücksichtigung der Regelaltersgrenze als Makroindikator modelliert (Abschnitt 7.2.2, 7.3.4). Dieses Vorgehen entspricht dem bei der binären logistischen Mehrebenenanalyse. Zudem wird in den linearen Modellen eine ergänzende Dummy-Variable aufgenommen, die den Wert 1 annimmt, wenn die Personen erwerbstätig sind und den Wert 0, wenn sie es nicht sind.

7.3.4 Makroindikatoren

Ergänzend zu den unabhängigen Variablen auf der Individualebene, werden im binären logistischen Mehrebenenmodell drei Makroindikatoren berücksichtigt, die weitere mögliche Erklärungen für die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung liefern können. Dabei entsprechen die Makroindikatoren den objektiven Randbedingungen des in Kapitel 5 dargestellten Modells der soziologischen Erklärung.

Als Indikator für das Niveau der Alterssicherungsleistung (materielle Opportunitäten) wird die „subjektive Deprivationsquote“ von Rentnerhaushalten in das Modell aufgenommen, die über den European Social Survey (ESS) selbst berechnet wird. Der Indikator spiegelt dabei den Anteil der Befragungspersonen wider, die angegeben haben, dass sie nur schwer oder sehr schwer mit ihrem monatlichen Haushaltseinkommen auskommen. Berücksichtigt wurden dabei ausschließlich Befragungspersonen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits im Ruhestand befanden und angegeben haben, dass sich ihr Haushaltseinkommen in erster Linie aus Renten/Pension, sonstigen Sozialleistungen, privaten Ersparnissen oder Einkünften aus betrieblichen und privaten Versicherungszahlungen speist (zur deskriptiven Verteilung vgl.

Tabelle 6.9). Dieser Indikator erscheint vor allem deshalb geeignet, weil er im Gegensatz zu den Sozialausgaben für die Alterssicherung (in % des BIP) nicht durch demographische Phänomene (bspw. eine extrem junge oder extrem alte Bevölkerung) verzerrt ist. Zweitens bietet sich die „subjektive Deprivationsquote“ auch deshalb an, weil darüber nicht nur die Aufwendungen, sondern auch die (Umverteilungs)Wirkungen wohlfahrtsstaatlicher Politik abgebildet werden können. Anders als im bspw. von Engelhardt (2012: 556) verwendeten Nettorentenniveau, spiegelt sich in der subjektiven Deprivationsquote nämlich auch die Wirkung sozialer Ausgleichsmechanismen wider, die im Falle eines niedrigen Erwerbseinkommens oder häufiger Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehung, familiärer Pflegeverpflichtungen, Arbeitslosigkeit oder Krankheit wirksam werden. Drittens erscheint dieser Indikator gegenüber der von EUROSTAT 2012 ausgewiesenen Armutsgefährdungsquote von Rentnerhaushalten auch aus der theoretischen Perspektive dieser Arbeit der bessere Annäherungswert an die materiellen Opportunitäten zu sein, da es bei der subjektiven Definition der Altersübergangssituation primär auf die eigene Einschätzung der materiellen Situation durch die Haushaltsmitglieder ankommt, und nicht auf eine hohe oder niedrige gesamtgesellschaftliche Armutsquote von Rentnerhaushalten.

Die Altersübergangskultur wird als Summenindex in das Modell aufgenommen. Dabei werden die jeweiligen landesspezifischen Durchschnittswerte der für die Operationalisierung der Altersübergangskultur maßgeblichen metrischen Items aus Tabelle 7.2 aufsummiert und am Gesamtdurchschnittswert zentriert, um Multikollinearität zu verhindern (Langer 2009).

Die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs werden über die im Beobachtungsjahr in den Ländern gültigen Regelaltersgrenzen berücksichtigt. Die Verwendung der Regelaltersgrenze als Makroindikator erscheint dabei aus zweierlei Gründen sinnvoll. Zum einen handelt es sich bei der Regelaltersgrenze um eine für alle Gesellschaftsmitglieder einheitliche institutionelle Stellgröße. Diese Einheitlichkeit der institutionellen Regelungen gilt dabei nicht nur für den Zeitpunkt des Renteneintrittes, sondern auch für die zu erfüllende Mindestversicherungs- bzw. Wartezeit, die in vielen Ländern das zweite „Qualifizierungskriterium“ für den Bezug einer staatlichen Alterssicherungsleistung darstellt (Europäische Kommission 2012). Zum anderen ist aus der Lebensverlaufsforschung bekannt, dass die Regelaltersgrenze einen Orientierungspunkt für die subjektive Gliederung und Planung des Lebens darstellt, und somit neben ihrer regulativen Funktion auch noch eine kognitive Funktion erfüllt (Kohli 2000: I/16; Radl 2012b: 763).

Eine weitergehende Berücksichtigung etwaiger Frühverrentungsmöglichkeiten erscheint dagegen nicht sinnvoll, da diese innerhalb der Länder zu heterogen sind, um sie in angemessener Weise über einen aggregierten Makroindikator abbilden zu können. So kann der Zeitpunkt für den frühest möglichen Ruhestandseintritt bspw. nach der Anzahl der erzogenen Kinder (z.B. in Estland), der Anzahl der Beitragsjahre insgesamt (z.B. in Belgien, Deutschland, Frankreich, Österreich, Slowenien), der Anzahl der Beitragsjahre in Berufen mit besonders belastenden oder gefährlichen Arbeitsbedingungen (z.B. in Belgien, Ungarn, Österreich) oder dem Erreichen einer Mindestrentenhöhe (z.B. in Frankreich, der Slowakei) variieren (Brussig et al. 2011; Ebbinghaus 2006; Europäische Kommission 2012). In einigen Ländern bestehen zudem umfangreiche Frühverrentungsmöglichkeiten über das Absicherungssystem gegen Arbeitslosigkeit (so z.B. in Belgien, Dänemark, Portugal und Spanien) (Cantillon und Marx 2008; Europäische Kommission 2012; van Oorschot und Jensen 2009). Entsprechend variiert der Zeitpunkt für den frühest möglichen Ruhestandseintritt in vielen Ländern in Abhängigkeit von spezifischen Merkmalskombinationen der individuellen Akteure, so dass hier nicht von einheitlichen institutionellen Frühverrentungsmöglichkeiten ausgegangen werden kann. In der Gesamtschau besteht bei Verwendung eines aggregierten Frührentenindikators die reale Gefahr, dass das bspw. von Engelhardt (2012) verwendete und von der OECD bereit gestellte „Early pension age“ nur für sehr wenige Menschen in den jeweiligen Ländern Gültigkeit besitzt bzw. nur sehr privilegierten Berufs- oder Bevölkerungsgruppen offensteht, wie es zum Teil bei den belastungsdifferenzierten Altersgrenzen der Fall ist (Brussig et al. 2011). Auch die eigene Bewertung der institutionellen Rahmenbedingungen in Hinblick auf ihre Rigidität bzw. ihre Flexibilität stellt keine gangbare Option dar, da für eine abschließende Einschätzungen Detailinformationen darüber eingeholt werden müssen, wie einfach oder schwierig es in den jeweiligen Ländern ist, bestimmte institutionell vorgegebene Mindestversicherungszeiten zu erfüllen. Derartige Detailinformationen sind nur im Rahmen dezidierter Analysen der jeweiligen institutionellen Altersübergangssysteme zu erlangen, was bei der Anzahl der hier untersuchten Länder und aufgrund der in einigen Ländern deutlich unterentwickelten Altersübergangsforschung zumindest im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist.

Daher erscheint daher die Schätzung eines Mehrebenenmodells, bei dem die Länder den „Random-Intercept“ darstellen, in Kombination mit der Berücksichtigung des Alters, des Geschlechts, des Gesundheitszustandes sowie Arbeitslosigkeitserfahrungen auf der Individual- sowie der Regelaltersgrenze auf der Makroebene die beste Annäherung an die institutionellen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern zu sein (vgl. zur Methode Abschnitt 7.2.2).

7.4 Die Berücksichtigung von fehlenden Werten

Fehlende Werte bei den hier besonders interessierenden metrischen Kulturvariablen (inkl. der Frage, ab wann eine Frau bzw. ein Mann als alt einzuschätzen ist) werden durch den Mittelwert bzw. einen auf dem Mittelwert basierenden Wert ersetzt.²⁹ Zusätzlich wird ein so genannter Missing-Dummy in das Regressionsmodell aufgenommen, der den Wert 1 annimmt, wenn der Wert fehlend ist und den Wert 0 annimmt, wenn er nicht fehlend ist. Bei allen anderen Variablen wird der fehlende Wert durch den Wert 0 ersetzt. Auch hier wird über einen ergänzenden Missing-Dummy angezeigt, dass es sich um einen fehlenden Wert handelt. Die Missing-Dummies werden in der Ergebnisdarstellung nicht aufgeführt. Fehlende Werte werden überdies nur bei unabhängigen Variablen ersetzt. Handelt es sich dagegen um abhängige Variablen (wie bspw. in den linearen Regressions- und Mehrebenenmodellen in den Tabellen 8.4 bis 8.11, so werden die entsprechenden Fälle aus der Analyse ausgeschlossen, so dass sich die Fallzahl entsprechend reduziert. Bei den in Tabelle 7.2 aufgeführten metrischen Variablen sind jedoch einige Besonderheiten zu berücksichtigen. So resultiert ein Teil der fehlenden Werte nicht aus einer Antwortverweigerung, sondern ergibt sich daraus, dass die Befragungspersonen keine Altersangabe machen wollten und stattdessen Aussagen getätigt haben wie „es gibt kein ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen“ oder „eine Frau/ein Mann sollte niemals permanent in den Ruhestand gehen“. Tabelle 7.7 macht dies exemplarisch für die Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter deutlich. Die länderspezifischen fehlenden Werte für die anderen beiden Variablen werden im Anhang ausgewiesen (Tabellen A1; A2).

Zu unterscheiden ist somit zwischen reinen fehlenden Werten, fehlenden Werten die keine ergänzenden inhaltlichen Informationen enthalten („Kein ideales Ruhestandsalter“) und fehlenden Werten, die ergänzende Informationen enthalten, die bei der Imputation berücksichtigt werden können. So geben beispielsweise insgesamt 464 Befragungspersonen an, dass man sich nie dauerhaft aus dem Berufsleben zurückziehen sollte. Da diese Antwort eine tendenziell erwerbsorientiertere Einstellung suggeriert, wird bei diesen Personen für die Imputation nicht der geschlechtsspezifische Mittelwert, sondern die Summe aus Mittelwert und Standardabweichung verwendet. Befragungspersonen, die bei der Frage nach der subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze (die entsprechende Frage lautet: „Ab welchem Alter ist eine Frau/ein Mann Ihrer Meinung nach in der Regel zu alt, um 20 Stunden oder mehr pro Woche zu arbeiten“) angegeben haben, dass eine Frau/ein Mann

²⁹ Bei der Frage, ab wann eine Frau/ein Mann als alt einzuschätzen ist, werden fehlende Werte allerdings ausschließlich durch den Mittelwert ersetzt.

niemals zu alt ist, um 20 Stunden zu arbeiten, bekommen als metrischen Analysewert den Mittelwert plus der Standardabweichung zugeordnet, um die zusätzliche inhaltliche Information bestmöglich zu nutzen.

Tabelle 7.7: Komposition und Ausmaß fehlender Werte bei den zentralen Variablen der Altersübergangskultur: Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen

Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen					
	N	Fehlende Werte	Kein ideales Ruhestandseintrittsalter	Niemals dauerhaft in den Ruhestand gehen	Fehlende Werte insgesamt (in %)
AU	2.405	357	571	79	1.007 (41,9)
BE	1.798	21	58	1	80 (4,5)
BG	1.400	174	33	15	222 (15,9)
CH	1.804	105	477	28	610 (33,8)
DE	2.916	185	488	38	711 (24,4)
DK	1.505	67	256	11	334 (22,2)
EE	1.517	65	197	7	269 (17,7)
ES	1.876	142	185	35	362 (19,3)
FI	1.896	30	134	2	166 (8,8)
FR	1.986	120	78	11	209 (10,5)
GB	2.394	105	296	27	428 (17,9)
HU	1.518	51	54	0	105 (6,9)
IE	1.800	113	512	93	718 (39,9)
NL	1.889	48	108	3	159 (8,4)
NO	1.750	41	46	2	89 (5,1)
PL	1.721	146	137	18	301 (17,5)
PT	2.222	116	193	1	310 (14,0)
RU	2.437	213	266	55	534 (21,9)
SE	1.927	68	226	0	294 (15,3)
SI	1.476	79	120	7	206 (14,0)
SK	1.766	90	158	5	253 (14,3)
UKR	2.002	127	146	24	297 (14,8)

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen

Bei der Frage bis zu welchem Alter eine Frau/ein Mann in der Regel zu jung ist um sich dauerhaft aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, gibt es sogar zwei inhaltlich verwertbare Antwortkategorien neben der metrischen Wertereihe. Personen deren Antwort mit einer „0“ codiert wurde, haben dabei angegeben, dass eine Frau/ein Mann niemals zu jung ist, um sich dauerhaft aus dem Berufsleben zurückzuziehen. Personen, deren Antwort mit einer „111“ codiert wurde gaben stattdessen an, dass eine Frau/ein Mann niemals permanent in den Ruhestand gehen sollte. Ersteres spiegelt eine gewisse Frühausstiegsorientierung bei den entsprechenden Befragten wider, so dass als Imputationswert für die metrische Wertereihe der Mittelwert abzüglich der Standardabweichung gewählt wird. Die Codierung „111“ suggeriert demgegenüber eine Erwerbsorientierung, so dass hier als Imputationswert der Mittelwert plus der Standardabweichung herangezogen wird (Tabelle 7.8).

Tabelle 7.8: Spezielle Imputation fehlender Werte; Variablen und Imputationsregel

Wortlaut der Frage im Fragebogen	Relevante Antwortkategorien	Imputationsregel
Altersübergangskultur		
Was ist Ihrer Meinung nach das ideale Alter für eine Frau/einen Mann, um sich dauerhaft aus dem Berufsleben zurückzuziehen (Ideales Ruhestandseintrittsalter)?	0 „Kein ideales Alter“	Mittelwert
	111 „Sollte sich niemals dauerhaft aus dem Berufsleben zurückziehen“	Mittelwert + Standardabweichung
	222 „Sollte niemals einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen“	Mittelwert
Ab welchem Alter ist eine Frau/ein Mann Ihrer Meinung nach in der Regel zu alt, um 20 Stunden oder mehr pro Woche zu arbeiten (subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. zumutbarkeitsgrenze)?	0 „Niemals zu alt“	Mittelwert + Standardabweichung
	111 „Person sollte niemals arbeiten“	Mittelwert
Und bis zu welchem Alter ist eine Frau/ein Mann ihrer Meinung nach in der Regel zu jung, um sich dauerhaft aus dem Berufsleben zurückzuziehen?	0 „Niemals zu jung“	Mittelwert – Standardabweichung
	111 „Frau/Mann sollte niemals permanent in den Ruhestand gehen“	Mittelwert + Standardabweichung
	222 „Frau/Mann sollte niemals permanent arbeiten“	Mittelwert

Quelle: Eigene Darstellung; Anmerkung: Imputation erfolgte zudem in Abhängigkeit davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde.

Aus Tabelle 7.7 (und den Tabellen A1 und A2 im Anhang) wird ferner deutlich, dass einige Länder eine vergleichsweise große Anzahl an fehlenden Werten aufweisen. So sind es bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter in Österreich 41,9%, in Irland 39,9% und in

der Schweiz 33,8% der Fälle, denen aufgrund eines fehlenden oder inhaltlich nicht verwertbaren Wertes der Mittelwert oder der Mittelwert plus Standardabweichung zugewiesen werden müsste. Bei den anderen beiden Variablen weist zu den bereits genannten drei Ländern auch Russland einen vergleichsweise hohen Anteil an fehlenden Werten auf. Obwohl die Gefahr möglicher Verzerrungen durch die Hinzunahme eines Missing-Dummys im Modell stark minimiert werden kann, erscheint ein Anteil an fehlenden Werten von mehr als 25% doch recht hoch, so dass die genannten vier Länder nicht in den logistischen Mehrebenenanalysen berücksichtigt werden. Zypern wird ausgeschlossen, weil es die Mindestfallzahl von 1.500 Fällen zu deutlich unterschreitet. Somit reduziert sich die Anzahl der Länder auf 18.

8. Kulturelle Muster des Altersübergangs in Europa

Im folgenden Kapitel werden im Rahmen von deskriptiven und multivariaten Analysen kulturelle Muster des Altersübergangs dargestellt und diskutiert. Dabei geht es zunächst um eine Beschreibung der grundlegenden Charakteristika der länderspezifischen Altersübergangskulturen. In einem zweiten, daran anschließenden Schritt wird im Rahmen einer linearen Regressionsanalyse der Frage nachgegangen, inwieweit sich im europäischen Vergleich länderspezifische Muster von Altersübergangskulturen identifizieren lassen.

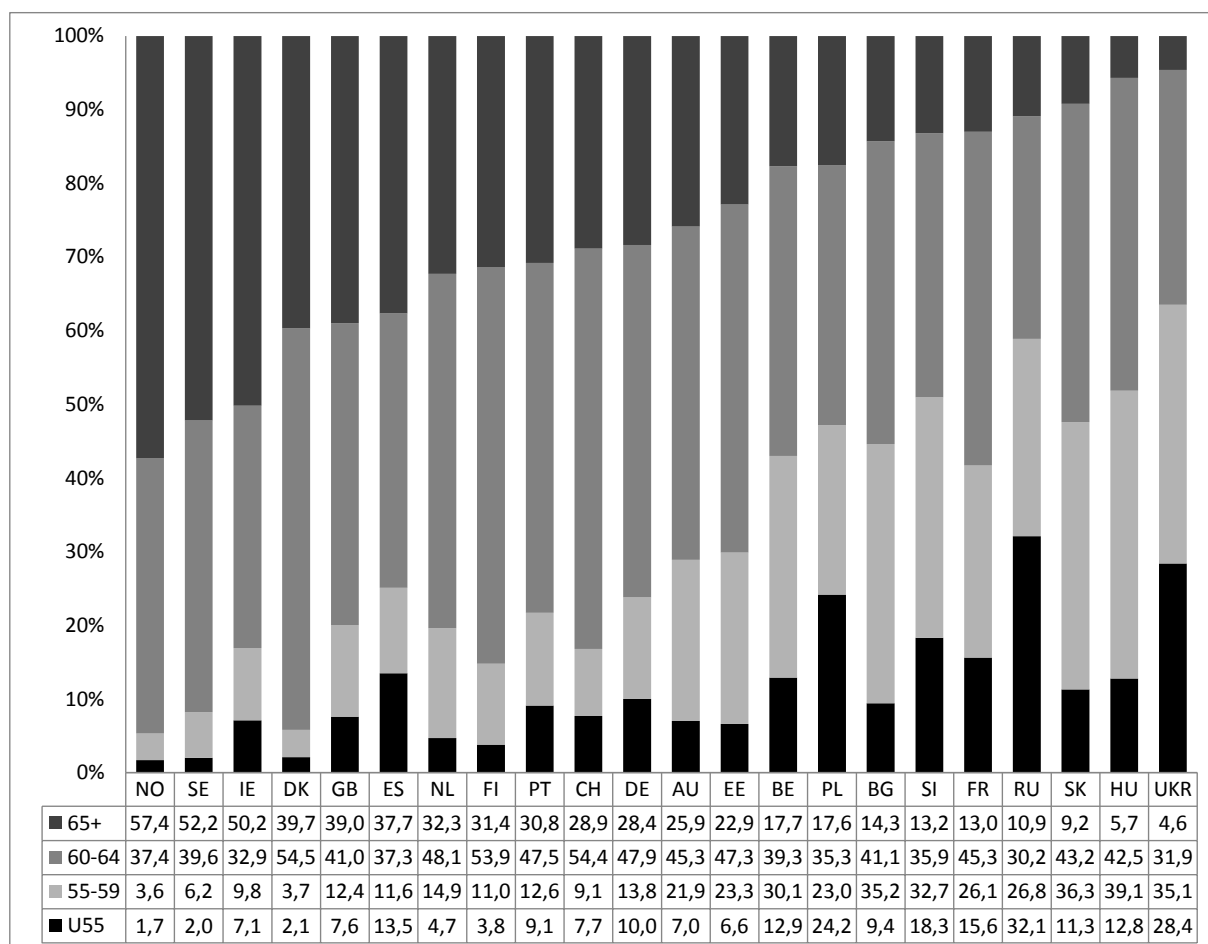
8.1 Ideales Ruhestandseintrittsalter und subjektive Erwerbsfähigkeitsgrenze

Ideales Ruhestandsalter

In Hinblick auf den idealen Zeitpunkt für den permanenten Ruhestandseintritt zeigen sich zwischen den hier untersuchten europäischen Ländern zum Teil erhebliche Unterschiede (Abbildung 8.1). So geben vor allem die Befragten in den vier skandinavischen Ländern in der weit überwiegenden Mehrheit der Fälle ein ideales Ruhestandseintrittsalter von 60 Jahren oder älter an. In Norwegen trifft dies beispielsweise auf 94,8% der Befragten zu. Mit 57,4% ist hier auch der Anteil derjenigen am größten, die ein Alter von 65 Jahren und älter als ideales Ruhestandseintrittsalter angeben. Einen ähnlich hohen Wert weist in dieser Kategorie lediglich noch Dänemark auf (52,2%). Demgegenüber sieht nur ein sehr geringer Anteil der skandinavischen Befragten ein Ruhestandseintrittsalter von weniger als 60 Jahren als ideal an. In Norwegen trifft dies kumuliert auf 5,3% zu, in Dänemark sind es 5,8% und in Schweden 8,2%. Unter den nordeuropäischen Ländern weist Finnland mit 14,8% den größten Anteil an Befragungspersonen auf, die ein Ruhestandseintrittsalter von weniger als 60 Jahren als ideal ansehen. Dieser Anteilswert liegt allerdings immer noch deutlich unter den entsprechenden Anteilen in den Ländern West- und vor allem Osteuropas. So geben beispielsweise in der Ukraine 63,5% der Befragten ein ideales Ruhestandseintrittsalter von unter 60 Jahren an. 28,4% empfinden sogar ein Alter von unter 55 Jahren als ideal. Auch in zahlreichen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten zeigt sich diese Frühausstiegsorientierung. So sind es in Slowenien (51,0%) und Ungarn (51,9%) jeweils mehr als die Hälfte der Befragten, die das ideale Ruhestandsalter unterhalb des vollendeten 60. Lebensjahres verorten. Polen (47,2%) und die Slowakei (47,6%) weisen hier ebenfalls vergleichsweise hohe Anteile auf. In Westeuropa zeigen sich vor allem in Belgien und Frankreich deutliche Präferenzen für einen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Insgesamt geben 41,7% der befragten Französisinnen und Franzosen, sowie 43,0% der belgischen Befragten ein ideales Ruhestandseintrittsalter von unter 60 Jahren an. Deutschland nimmt mit 23,8% eine mittlere Position ein. Auffällig ist hier der ver-

gleichsweise große Anteil an Befragten (47,9%), die das ideale Ruhestandsalter im Alterskorridor zwischen 60 und 64 Jahren verorten. Die starke Konzentration in diesem tradierten „Frühverrentungskorridor“ könnte ein Hinweis auf sozialisatorische Nachwirkungen der deutschen Rentenpolitik bis zum Anfang der Jahrtausendwende sein. In diesem Kontext kann der relativ hohe Anteilswert als ein erster bestätigender Hinweis darauf gewertet werden dass, wie im theoretischen Modell angenommen, nur eine relative und keine vollständige Autonomie zwischen den kulturell geprägten Einstellungsmustern zur Ausgestaltung des Altersübergangs und den in den jeweiligen Ländern bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs besteht, die kulturellen Einstellungsmuster also zumindest teilweise institutionell geprägt sind, bzw. umgekehrt, die institutionellen Rahmenbedingungen den vorherrschenden kulturellen Einstellungsmustern zumindest nicht vollständig widersprechen (vgl. dazu die Ausführungen in den Kapiteln 2, 3, 4 und 5).

Abbildung 8.1: Als ideal empfundenes Ruhestandsalter im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; in Prozent

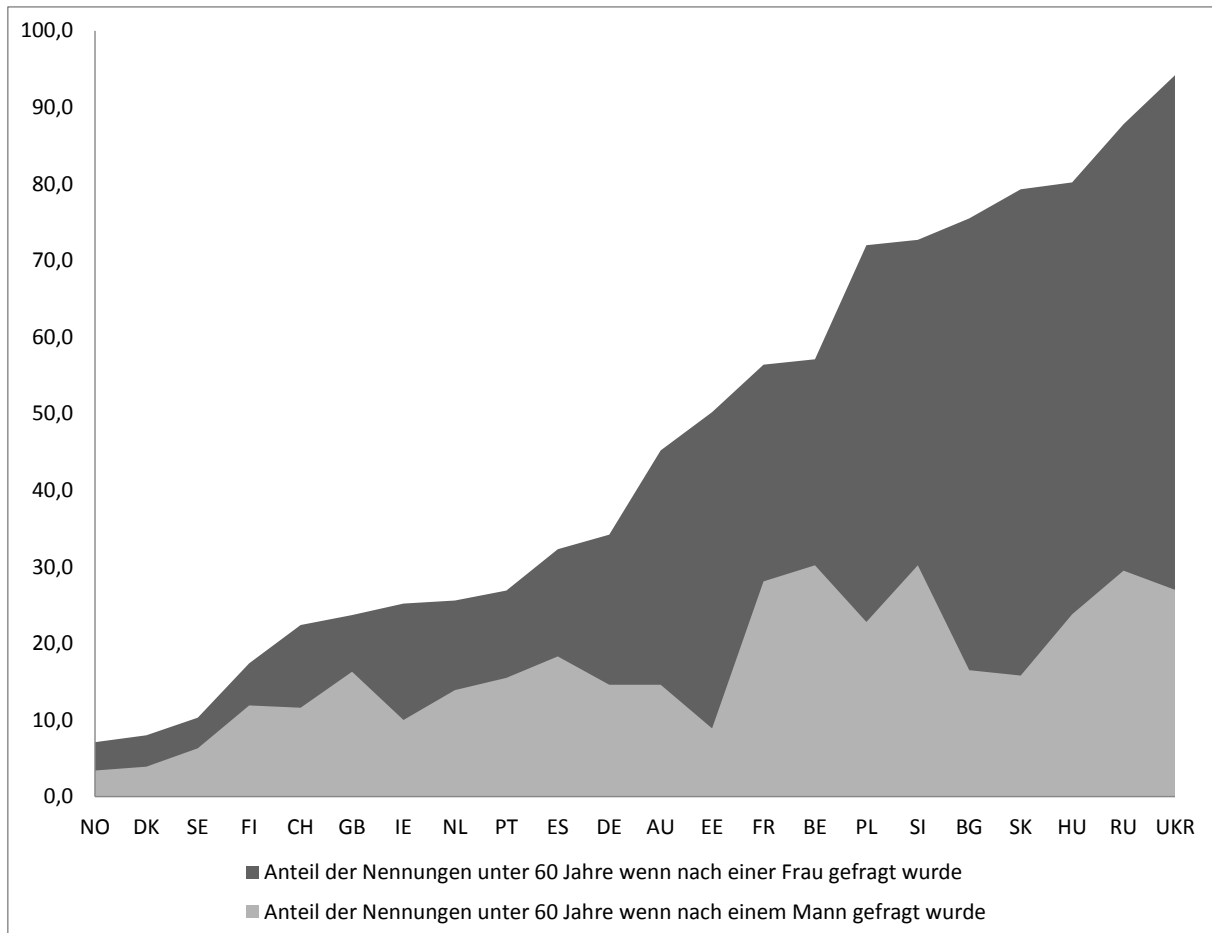


Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Ein weiterer Hinweis darauf, dass ein Wechselverhältnis zwischen kulturellen Werten und kulturell geprägten Normen in Hinblick auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhe-

stand und den entsprechenden institutionellen Rahmenbedingungen besteht, ist die erhebliche Geschlechtsspezifität in den kulturell geprägten Einstellungsmustern, die sich ja bis heute in einer Reihe der hier untersuchten Länder auch in den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs widerspiegelt (Abschnitt 6.1; Abbildung 8.2).

Abbildung 8.2: Ideales Ruhestandsalter: Anteil der Nennungen unter 60 Jahre in Abhängigkeit davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde; 2006/2007; in Prozent



Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

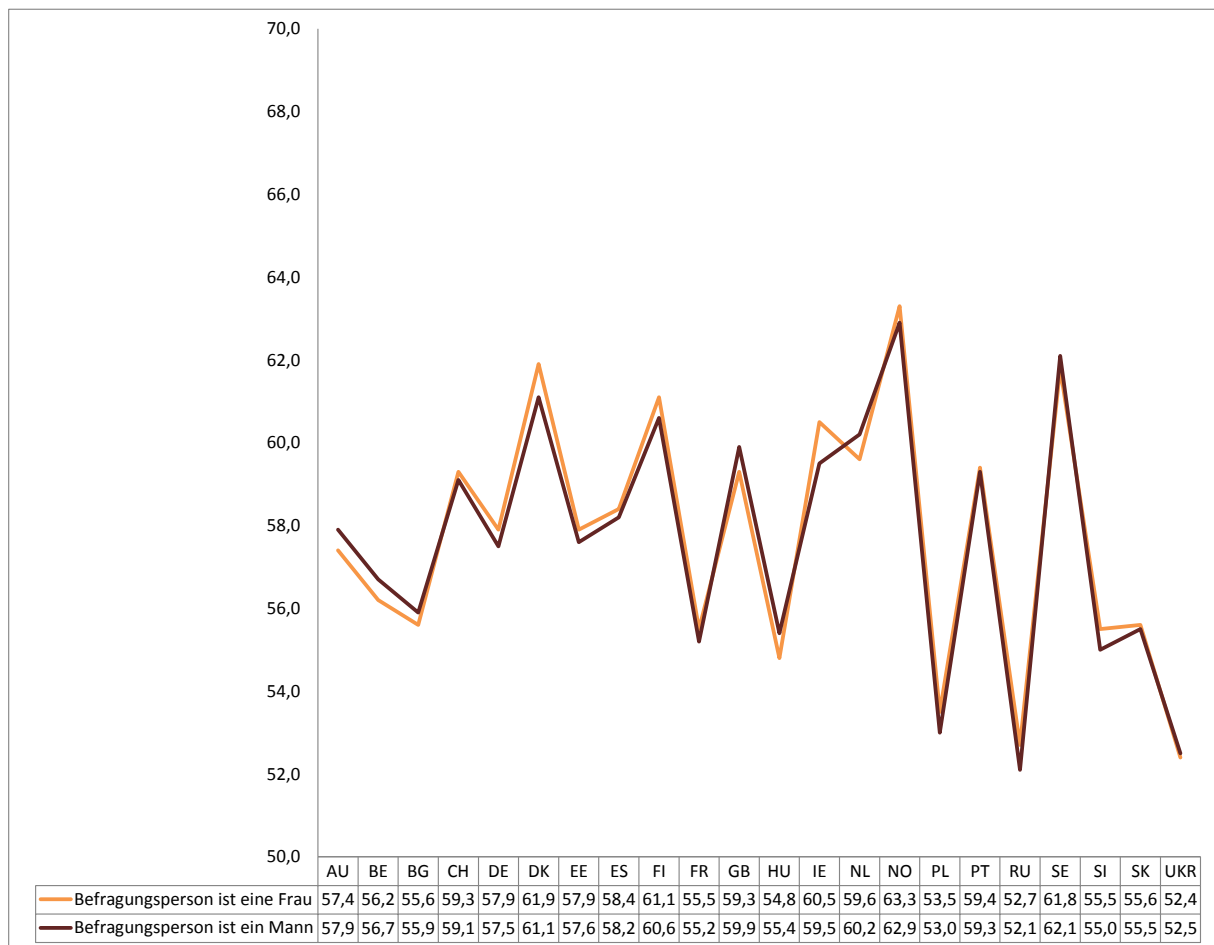
So gibt in allen hier untersuchten Ländern ein größerer Anteil der befragten Frauen und Männer, die nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter für eine Frau gefragt worden sind, ein Alter von weniger als 60 Jahren an, als es bei den Frauen und Männern der Fall ist, die nach einem Mann befragt wurden. Besonders ausgeprägt sind die Differenzen im Großteil der hier betrachteten osteuropäischen Länder und damit in Staaten, in denen Frauen (zum Teil bei Erfüllung bestimmter Bedingungen, zum Teil ohne Bedingungen) deutlich früher in den Ruhestand gehen können als Männer (Abschnitt 6.1). Da in Russland und der Ukraine sogar die Regelaltersgrenze für Frauen nur bei 55 Jahren liegt, verwundert es bei Betrachtung der kulturell geprägten Einstellungsmuster zum Altersübergang auch nicht, dass 94,2% (Ukraine) bzw. 87,8% (Russland) der Befragten in diesen Ländern, die nach dem idealen Ruhestandsalter für

eine Frau gefragt wurden, ein Alter von weniger als 60 Jahren nennt. Deutlich überraschender ist demgegenüber der zum Teil große Anteil der Befragten in einigen anderen Ländern die, wenn sie nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter für eine Frau gefragt werden, ein Alter von weniger als 60 Jahren angeben. So geben trotz einer Regelaltersgrenze von 64 Jahren und einem frühest möglichen Rentenzugang über das staatliche Alterssicherungssystem von 60 Jahren (bei Erfüllung einer Wartezeit von 35 Beitragsjahren) mit 57,1% deutlich mehr als die Hälfte der befragten belgischen Frauen und Männer ein Alter von weniger als 60 Jahren an, wenn sie nach dem idealen Ruhestandsalter für eine Frau gefragt werden. Auch in Frankreich, wo für Frauen und Männer weitgehend identische institutionelle Rahmenbedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand existieren bzw., wenn man die belastungsdifferenzierten Altersgrenzen und die bei manchen vorzeitig beziehbaren Rentenarten vorausgesetzte Wartezeiterfüllung von 40 Jahren und länger berücksichtigt, Männer sogar mehr Möglichkeiten haben, vorzeitig eine Altersrente zu beziehen, geben deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (56,4%) für eine Frau ein ideales Ruhestandsalter von weniger als 60 Jahren an, während der Anteil der Befragten, die für Männer ein ideales Ruhestandsalter von weniger als 60 Jahren angeben bei 28,1% und damit halb so hoch liegt (Abbildung 8.2). Ein Grund für dieses Verteilungsmuster kann sicherlich darin gesehen werden, dass Belgien und Frankreich ohnehin eine deutliche Frühausstiegsorientierung bei diesem Item aufweisen. So weist Belgien mit 30,2% zusammen mit Slowenien den höchsten Anteil an Befragten auf, die bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter für einen Mann ein Alter von 60 Jahren oder weniger angeben. Frankreich weist hier mit 28,1% den vierthöchsten Wert auf (hinter Russland, wo 29,5% der Befragten als ideales Ruhestandsalter für einen Mann ein Alter von weniger als 60 Jahren angeben). Nichtsdestotrotz zeigen die Verteilungsmuster über alle Länder hinweg eine erhebliche Geschlechtskomponente in den kulturell geprägten Einstellungsmustern, die sich in dieser Deutlichkeit nicht in den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs widerspiegelt. Beispielhaft seien hier die Niederlande und die Schweiz angeführt, die von Manow (2002) sowie von Manow und van Kersbergen (2009) als „protestantisch gezügelte“ Wohlfahrtsstaaten charakterisiert werden. Trotz weitgehend identischer Rahmenbedingungen des Altersübergangs für Frauen und Männer geben hier jeweils mehr als ein Fünftel der Befragten, die nach dem idealen Ruhestandsalter für eine Frau gefragt wurden, einen Alterswert von weniger als 60 Jahren an, während der entsprechende Anteil der Befragten, die nach einem Mann gefragt wurden, bei 11,6% (Schweiz) und 13,9% (Niederlande) liegt. Noch deutlicher sind die Differenzen in katholisch geprägten Wohlfahrtsstaaten. So geben mehr als ein Viertel (25,2%) der nach einer Frau befragten Irinnen und Iren ein ideales Ruhestandsalter

von weniger als 60 Jahren an, während dies nur auf 10% der Befragten zutrifft, die nach einem Mann gefragt wurden. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich in Spanien, wo mit 32,3% nahezu ein Drittel der nach einer Frau befragten Spanierinnen und Spanier ein ideales Ruhestandsalter von weniger als 60 Jahren angibt, wohingegen mit 18,3% weniger als ein Fünftel der nach einem Mann befragten einen entsprechenden Alterswert nennen. Auch in diesen beiden Ländern lassen sich mit Ausnahme von sehr begrenzt wirksamen belastungsdifferenzierten Altersgrenzen in Spanien (bspw. für Stierkämpfer) keine nennenswerten Unterschiede in den institutionellen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer ausmachen. Eine erhebliche Geschlechtsspezifik lässt sich auch in Deutschland beobachten. Während mehr als ein Drittel (34,2%) der Befragten, die nach dem idealen Ruhestandsalter für eine Frau gefragt wurden hier ein Alter von weniger als 60 Jahren nennen, trifft dies nur auf 14,6% der Befragten zu, die nach einem Mann gefragt wurden. Zwar existierte in Deutschland 2006/2007 mit der Altersrente für Frauen noch eine geschlechtsspezifische Altersrente, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres und bei Erfüllung einer spezifischen Wartezeit in Anspruch genommen werden konnte. Allerdings wurde der Zahlbetrag der zukünftigen Altersrente bei einem tatsächlichen Renteneintritt mit Vollendung des 60. Lebensjahres dauerhaft um 18% gekürzt (0,3% pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme), so dass die institutionellen Anreize für einen vorzeitigen Renteneintritt nicht als sonderlich attraktiv charakterisiert werden können. Die geringsten geschlechtsspezifischen Differenzen zeigen sich in den nordeuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Die Tatsache, dass aber auch in diesen, stark auf das Individuum orientierten Wohlfahrtsstaaten eine messbare Geschlechtsspezifik bei den kulturell geprägten Einstellungsmustern hinsichtlich des Altersübergangs festzustellen ist, die sich in keiner Weise in den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs in diesen Ländern widerspiegelt, verdeutlicht noch einmal die relative Autonomie zwischen kulturellen Werten auf der einen, und den institutionellen Rahmenbedingungen auf der anderen Seite.

Anzumerken sei abschließend, dass sich diese Geschlechtsspezifik bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter unabhängig davon zeigt, ob eine Frau oder ein Mann befragt wurde (Abbildung 8.3; Abbildung 8.4). So zeigt Abbildung 8.3 bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter für eine Frau in allen hier untersuchten Ländern nur geringfügige Abweichungen zwischen den Antwortmustern von befragten Frauen und befragten Männern. Mit Ausnahme von Irland, wo Männer ein um ein Jahr niedrigeres ideales Ruhestandseintrittsalter für eine Frau angeben als es Frauen selbst tun, liegt die Differenz zwischen den Geschlechtern in allen Ländern unter einem Jahr. Es lässt sich auch keine wirkliche Systematik ausmachen, wonach Frauen oder Männer tendenziell ein höheres Alter nennen.

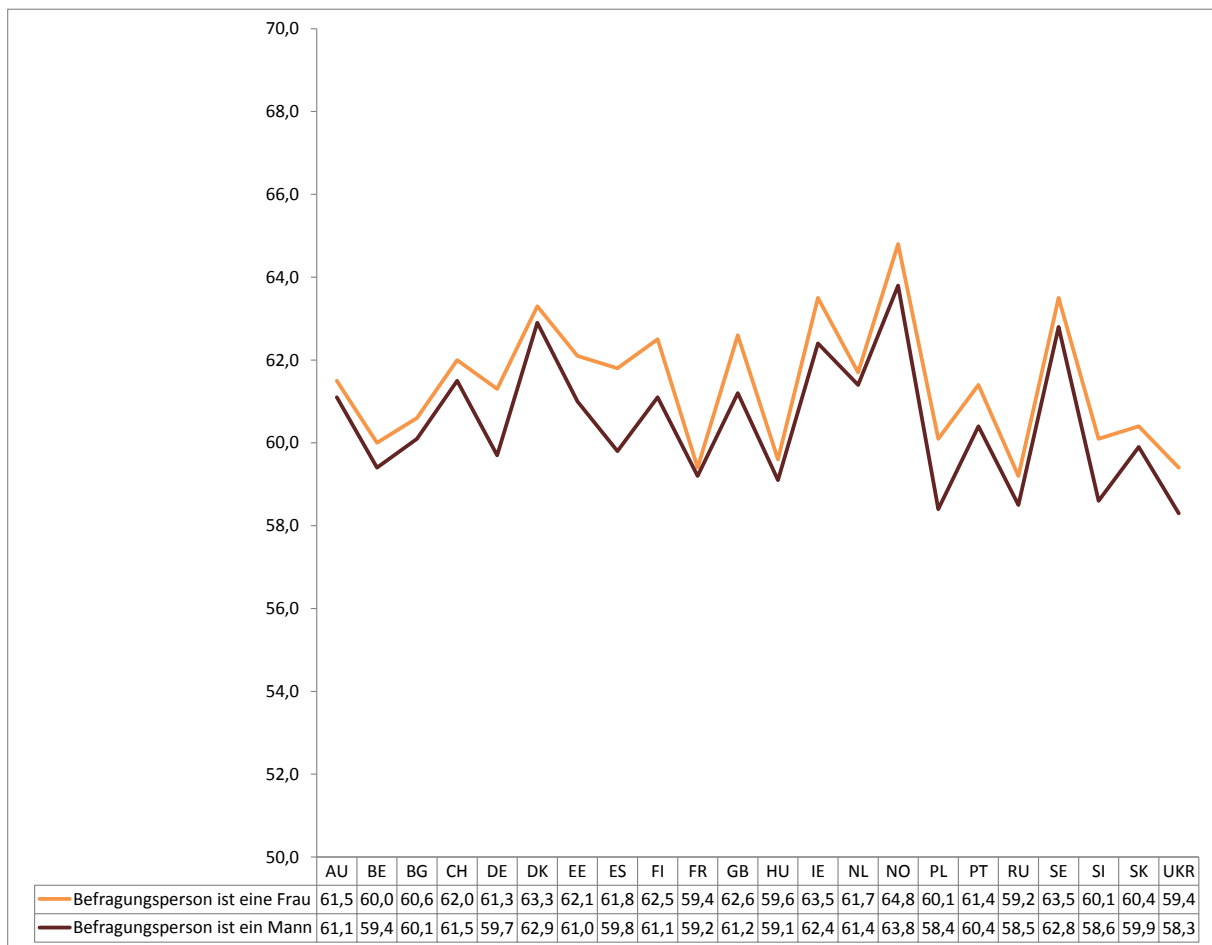
Abbildung 8.3: Ideales Ruhestandsalter für eine Frau in Abhängigkeit davon, ob eine Frau oder ein Mann die Angabe gemacht hat; in Jahren



Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Dies ist bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter für einen Mann anders (Abbildung 8.4). Hier geben Frauen in allen untersuchten Ländern im Durchschnitt ein höheres ideales Ruhestandseintrittsalter für einen Mann an, als es Männer selbst tun. Auch die Differenzen zwischen den Geschlechtern sind hier größer. So geben beispielsweise spanische Frauen ein im Durchschnitt um zwei Jahre höheres ideales Ruhestandseintrittsalter für einen spanischen Mann an, als die Männer in Spanien es selbst tun. In Deutschland liegt die Differenz bei 1,6 Jahren. Dabei geben deutsche Frauen ein durchschnittliches ideales Renteneintrittsalter für einen Mann von 61,3 Jahren an, während die Männer selbst ein Renteneintrittsalter unter 60 Jahren (59,7 Jahre) als ideal ansehen. Größere Differenzen gibt es auch in Finnland (1,4 Jahre), Großbritannien (1,4 Jahre), Polen (1,7 Jahre) und Slowenien (1,5 Jahre).

Abbildung 8.4: Ideales Ruhestandsalter für einen Mann in Abhängigkeit davon, ob eine Frau oder ein Mann die Angabe gemacht hat; in Jahren

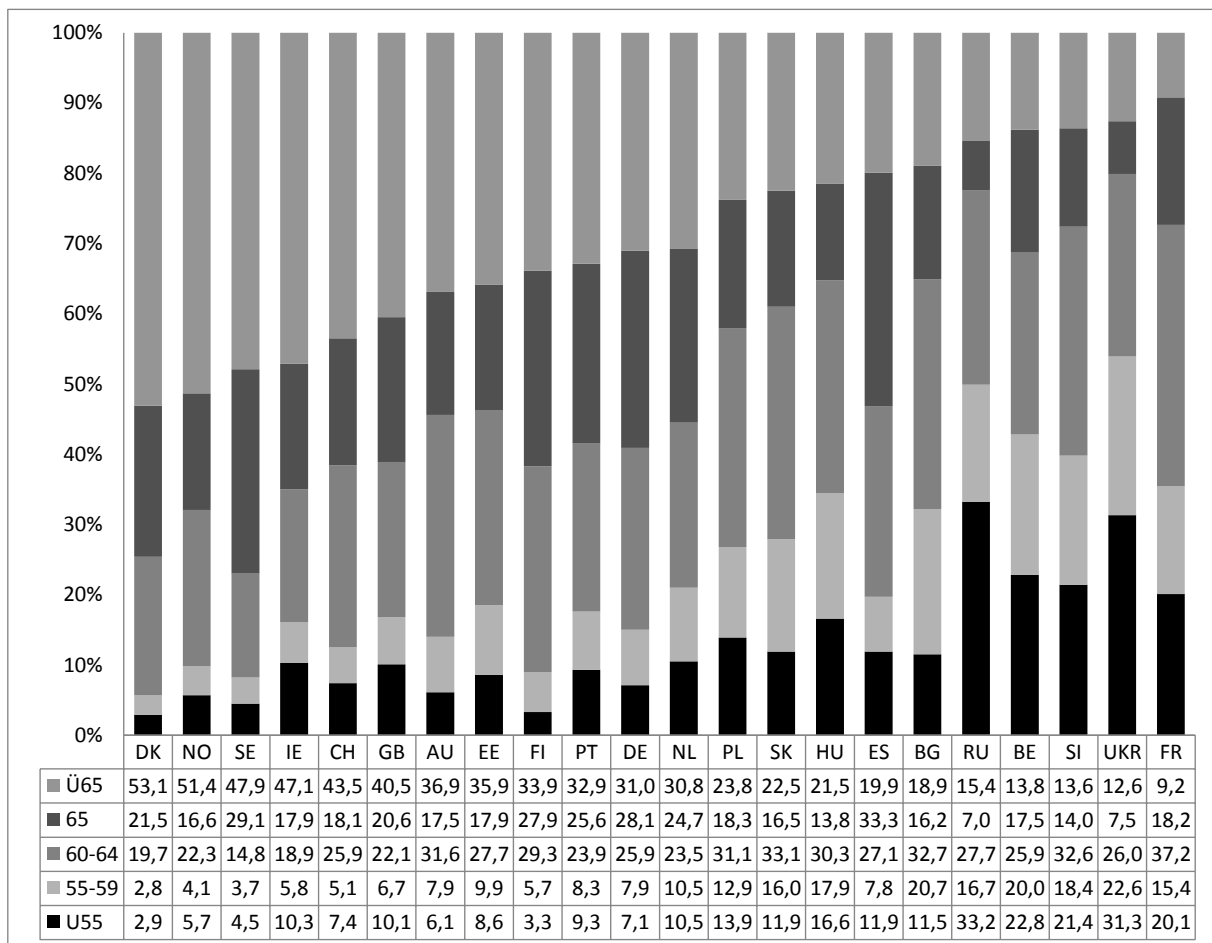


Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Subjektiv empfundenes Ende der Erwerbsfähigkeit/Erwerbszumutbarkeit

Ein ähnliches Verteilungsmuster wie bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter zeigt sich bei der Frage, ab wann eine Frau bzw. ein Mann zu alt ist, um 20 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Hier sind es ebenfalls die Befragten in den skandinavischen Ländern Dänemark, Norwegen und Schweden, die in der überwiegenden Mehrheit eine hohe Altersgrenze nennen. Insgesamt geben 77,0% der befragten Schwedinnen und Schweden ein Alter von 65 Jahren oder mehr an. In Dänemark trifft dies auf 74,6% und in Norwegen auf 68,0% der Befragten zu. Auch in Irland nennt der weit überwiegende Teil der Befragten (65,0%) ein Alter von 65 Jahren oder älter als altersbedingte Erwerbsfähigkeits- oder Erwerbszumutbarkeitsgrenze. Demgegenüber gibt mit einem Anteil von 53,9% der Großteil der Befragten Ukrainerinnen und Ukrainer bei diesem Item einen Alterswert von unter 60 Jahren an. 31,3% nennen sogar ein Alter unterhalb des vollendeten 55. Lebensjahres.

Abbildung 8.5: Subjektives Ende der Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsphase im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; in Prozent

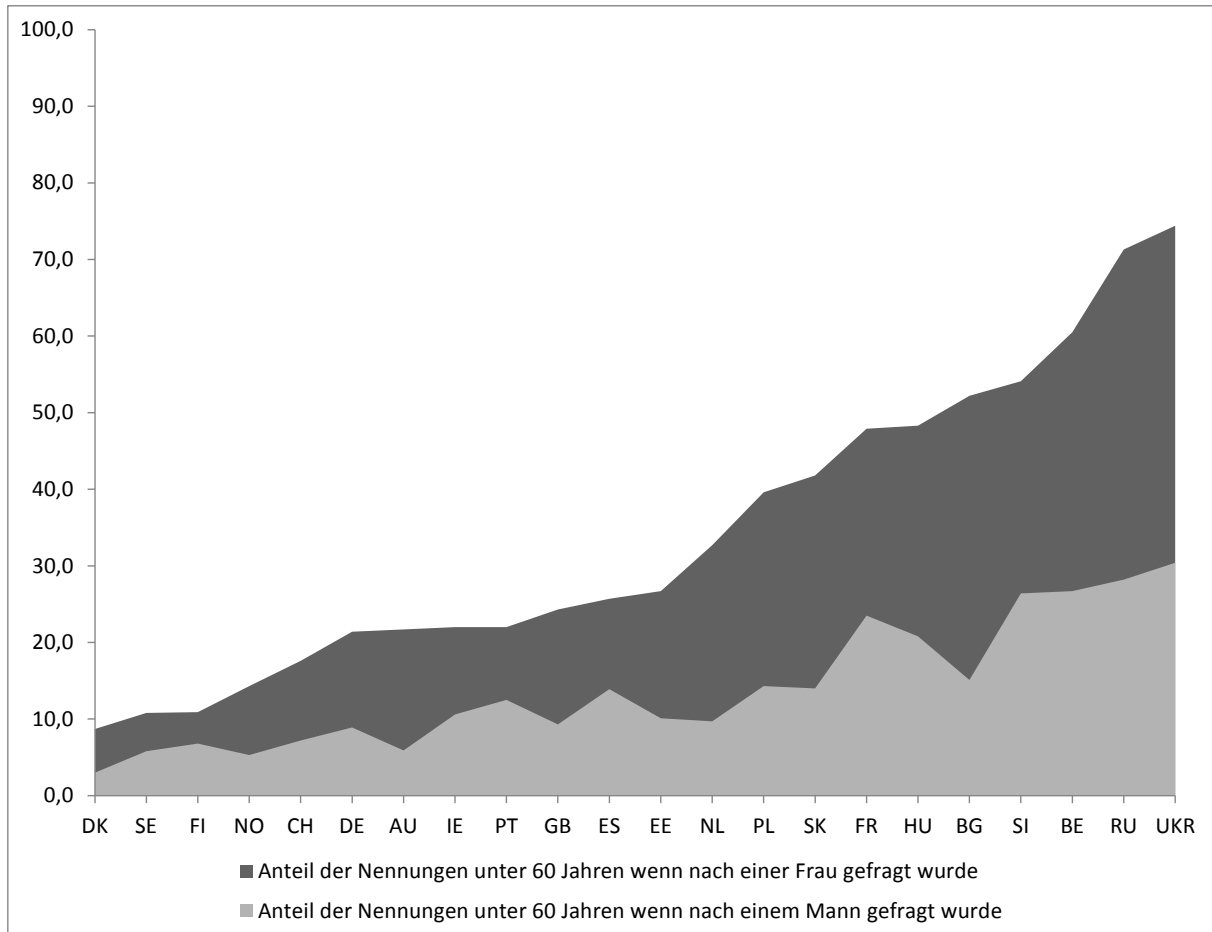


Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

In Westeuropa lassen sich erneut Belgien und Frankreich als Länder mit einer starken Frühausstiegsorientierung ausmachen. Insgesamt geben 42,8% der Befragten in Belgien bei der Frage nach einer altersbedingten Erwerbsfähigkeits- oder zumutbarkeitsgrenze ein Alter von unter 60 Jahren an. Mehr als ein Fünftel sogar ein Alter von weniger als 55 Jahren. In Frankreich liegen die entsprechenden Anteile bei 35,5% und 20,1%. Deutschland liegt in der Mitte der Verteilung. Hier geben 15,0% der Befragten einen Alterswert von weniger als 60 Jahren an; 59,1% dagegen eine Altersgrenze von 65 Jahren oder älter. Nahezu ein Drittel nennt hier sogar ein Alter oberhalb der Regelaltersgrenze von 65 Jahren (Abbildung 8.5). Verglichen mit der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter, scheinen sich in Deutschland die Einstellungen zu einer altersbedingten Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze nicht derart stark an institutionellen Vorgaben zu orientieren. Auch bei dieser Frage macht es in allen untersuchten Ländern einen Unterschied, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde. Überall gibt ein höherer Anteil an Befragten eine subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze von weniger als 60 Jahren an, wenn nach einer Frau gefragt

wird. Wie bereits bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter dargestellt, sind die Differenzen in den nordeuropäischen Ländern am geringsten (Abbildung 8.6).

Abbildung 8.6: Subjektiv empfundenes Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze: Anteil der Nennungen unter 60 Jahre in Abhängigkeit davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde; 2006/2007; in Prozent



Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

8.2 Lebensphase Alter, Ruhestandsphase und Ende der Erwerbsfähigkeit

Aus Tabelle 8.1 und Tabelle 8.2 wird deutlich, dass in jedem der hier untersuchten Wohlfahrtsstaaten der Zeitpunkt des idealen Beginns der Ruhestandsphase, der Zeitpunkt des Erreichens der subjektiv angenommenen altersbedingten Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze und der Zeitpunkt des subjektiven Beginns der Lebensphase Alter stark voneinander entkoppelt sind. Dieser Befund gilt unabhängig davon, ob nach einer Frau oder nach einem Mann gefragt wurde. Dabei ist der ideale Zeitpunkt zum permanenten Ruhestandseintritt in nahezu allen hier betrachteten Ländern den anderen beiden Ereignissen vorge-

lagert³⁰, d.h. in fast allen untersuchten Ländern lässt sich eine Präferenz der Individuen für eine eigenständige und dem subjektiv empfundenen Ende der Erwerbsfähigkeit/-zumutbarkeit bzw. dem Beginn der Lebensphase Alter vorgelagerte Ruhestandsphase ausmachen, wobei die Differenz zwischen dem idealen Ruhestandsalter und der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze in allen Ländern deutlich geringer ist, als die Differenz zwischen dem idealen Ruhestandsalter und dem subjektiv empfundenen Beginn der Lebensphase Alter. So wird für eine Frau über alle Länder hinweg ein durchschnittliches ideales Ruhestandsalter von 57,6 Jahren angegeben. Die subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze liegt demgegenüber bei 58,9 Jahren und die Lebensphase Alter beginnt sogar erst bei 66,6 Jahren, was einer jeweiligen Differenz zum idealen Ruhestandsalter von 1,3 Jahren bzw. 9,0 Jahren entspricht. Bei den Männern ergibt sich ein ähnliches Muster wie auf der Gesamtebene, wobei in allen hier untersuchten Ländern ein höheres durchschnittliches Ruhestandsalter und eine höhere subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze genannt wird als bei Frauen (Tabelle 8.1). Aus subjektiver Sicht sollte der Eintritt in den Ruhestand also weder aufgrund einer abnehmenden Erwerbsfähigkeit im Alter, noch altersbedingt, also weil eine Person tatsächlich alt ist stattfinden. Vielmehr spiegelt sich hier eine deutliche Wahrnehmung des Ruhestandes als sozialer Errungenschaft wider. Dieser Befund einer, dem Ende der Erwerbsfähigkeit und dem Beginn der Altersphase vorgelagerten eigenständigen Ruhestandsphase deckt sich weitgehend mit den Befunden von Kohli (2000: 1/16), der anführt, dass „die Verselbständigung der Altersphase und ihre Ausdehnung an beiden Enden – durch den früheren Übergang in den Ruhestand und die längere Lebensdauer“ dazu geführt hat, „dass sie heute nicht mehr als ‚Restzeit‘ verstanden werden kann [und offensichtlich auch subjektiv nicht verstanden wird; AJ], die es irgendwie zu durchleben gilt.“

Setzt man die hier genannten durchschnittlichen Altersangaben in einem zweiten Schritt in Bezug zu den in Kapitel 6 dargestellten institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs wird deutlich, dass die angegebenen Durchschnittswerte für das ideale Ruhestandsalter in allen Ländern unter den 2006/2007 geltenden gesetzlichen Regelaltersgrenzen liegen. Am deutlichsten sind die Differenzen in Deutschland und Spanien. In Deutschland liegt das ideale Ruhestandsalter für einen Mann bei 60,5 Jahren und damit um 4,5 Jahre unter der seinerzeit gültigen Altersgrenze von 65 Jahren. Hier erscheint eher der zu diesem Zeitpunkt frühest mögliche Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, der für deutsche Männer 2006/2007 im Falle von Arbeitslosigkeit bzw. nach einer Altersteilzeitphase mit Vollendung des 60. Le-

²⁵Die einzige Ausnahme stellt Belgien dar, wo die Befragten, die nach einer Frau befragt wurden, im Durchschnitt ein höheres Alter bei der Frage nach dem idealen Alter für den permanenten Ruhestandseintritt angeben, als bei der Frage nach der subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze.

bensjahres möglich war, trotz der damit verbundenen Rentenabschläge die zentralere Orientierungsgröße für den idealen Altersübergangszeitpunkt zu markieren. Zumindest bei den Befragten in Deutschland, die nach einem Mann befragt wurden, scheint die gesetzliche Regelaltersgrenze demgegenüber eine Orientierungsgröße für die subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze zu sein. Diese wird im Durchschnitt auf 64,9 Jahre taxiert. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den Befragungspersonen in Österreich, der Schweiz, Dänemark, Estland, Finnland, Großbritannien, den Niederlanden, Norwegen, Schweden und der Slowakei, die nach einem Mann gefragt wurden. Andere Länder weisen dieses Muster dagegen nicht auf. So liegt bspw. in Belgien sowohl das für Männer als ideal empfundene Ruhestandsalter (59,7 Jahre), als auch die subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze (60,9 Jahre) tendenziell näher am frühest möglichen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand (der mit Vollendung des 60. Lebensjahres bei Erfüllung einer Wartezeit von 35 Jahren möglich ist) als an der Regelaltersgrenze, die für Männer 2006/2007 bei 65 Jahren lag. Auch in Ungarn, Irland und Slowenien weichen die kulturell geprägten Einstellungsmuster deutlich von den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs ab.

Diese erneut sichtbar werdende relative Autonomie von kulturell geprägten Einstellungsmustern und institutionellen Rahmenbedingungen wird noch deutlicher, wenn man sich die durchschnittlichen Altersangaben derjenigen Befragten anschaut, die nach einer Frau gefragt wurden. Hier weichen die kulturell geprägten Einstellungsmuster im Großteil der untersuchten Länder in deutlich stärkerem Maße von den jeweils gültigen institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs ab, als dies bei Männern der Fall. So liegt das im Durchschnitt von den Befragten angegebene ideale Ruhestandsalter für eine Frau in Belgien bei 56,4 Jahren und somit um mehr als 3,5 Jahre unter dem frühest möglichen Zeitpunkt für den Ruhestandseintritt. In Frankreich besteht eine Differenz von 4,6 Jahren und in den Niederlanden gar von 5,1 Jahren. Diese Differenzen zeigen sich auch bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze. Selbst in Norwegen, einem Land mit einer deutlichen Spätausstiegskultur liegt die im Durchschnitt von den Befragten angegebene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze mit 63,3 Jahren um mehr als 3 Jahre unter dem frühest möglichen Ruhestandseintrittsalter im staatlichen Alterssicherungssystem, das nach Angaben der Europäischen Kommission (2012) bei 67 Jahren liegt. Dieses Ergebnis könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass in den Untersuchungsländern sowohl für Frauen als auch für Männer jenseits des staatlichen Altersübergangssystems Zugangspfade in den Ruhestand existieren, deren Altersgrenzenregelungen eine stärkere Orientierungsgröße für die Menschen

darstellen, als es die gesetzlichen Regelaltersgrenzen tun. So existieren bspw. in der Schweiz, Dänemark, den Niederlanden und Norwegen branchenspezifische Regelungen, die einen vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand möglich machen (Abschnitt 6.1.4). Andererseits könnte das Ergebnis aber ein weiterer vorsichtiger Beleg dafür sein, dass die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs weniger einstellungsprägend sind, als dies in institutionalistisch orientierten Studien behauptet bzw. vermutet wird.

Während sich der Befund einer Dreiteilung der Altersübergangsphase in allen hier untersuchten Ländern in gleicher Weise widerspiegelt, gibt es zum Teil erhebliche Länderunterschiede in Bezug auf die durchschnittliche Zeitspanne zwischen dem subjektiv als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem subjektiv angegebenen Zeitpunkt, ab dem eine Person als alt anzusehen ist. Eine große Zeitspanne lässt sich vor allem in Belgien und Frankreich und damit in zwei Ländern beobachten, deren Altersübergangskultur auf Basis der bisherigen deskriptiven Ergebnisse als „frühausstiegsorientiert“ zu charakterisieren ist. So liegen in Belgien zwischen dem im Durchschnitt als ideal empfundenen Ruhestandsalter für Männer (59,7 Jahre) und dem Zeitpunkt, ab dem ein Mann als alt charakterisiert werden kann (69,2 Jahre) 9,5 Jahre. In Frankreich wird für einen Mann im Durchschnitt ein ideales Ruhestandsalter von 59,3 Jahren angegeben. Die Altersphase beginnt demgegenüber erst mit 69,5 Jahren; eine Differenz von 10,2 Jahren. Zum Vergleich: Der entsprechende Gesamtdurchschnittswert liegt bei 6,5 Jahren.

Eine noch größere Zeitspanne zwischen dem subjektiv als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem Beginn der Altersphase zeigt sich bei den belgischen (12,0 Jahre) und französischen (13,5 Jahre) Befragten, die nach einer Frau gefragt wurden. Dabei lässt sich die messbare Frühausstiegsorientierung in beiden Ländern und für beide Geschlechter nicht damit erklären, dass in diesen Ländern die Altersphase auch vergleichsweise früh beginnt. Vielmehr liegen die angegebenen Durchschnittswerte für den Beginn der Altersphase sowohl in Belgien (68,4 Jahre für Frauen/69,2 Jahre für Männer) als auch in Frankreich (68,9 Jahre für Frauen/69,5 Jahre für Männer) im oberen Drittel der Verteilung.

Eine erhebliche Zeitspanne zwischen dem idealen Ruhestandseintrittsalter und dem subjektiven Beginn der Lebensphase Alter lässt sich auch in den Niederlanden beobachten. Hier liegt das im Durchschnitt angegebene ideale Ruhestandsalter für Männer um 9,5 Jahre unter dem subjektiv empfundenen Beginn der Lebensphase Alter. Bei Frauen beträgt diese Differenz sogar 10,8 Jahre (Tabelle 8.1; Tabelle 8.2). Zweistellige Differenzen finden sich ferner in Österreich, Irland, Russland und der Ukraine. In allen vier Ländern sind es dabei jeweils die Frauen, denen nach Ansicht der Befragten deutlich vor dem Beginn der Lebensphase Alter die

Möglichkeit eines vorzeitigen Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand gegeben werden sollte.

Die bereits in Abschnitt 8.1 deutlich gewordene Spätausstiegsorientierung in den skandinavischen Ländern bestätigt sich auch auf Basis der Tabellen 8.1 und 8.2. So werden in Dänemark, Norwegen und Schweden sowohl bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter, als auch bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze die höchsten durchschnittlichen Altersangaben gemacht. Dieser Befund gilt unabhängig davon, ob die Befragten nach einer Frau oder nach einem Mann befragt wurden. So wird bspw. in Norwegen im Durchschnitt ein ideales Ruhestandsalter für Männer von 64,8 Jahren angegeben. Die subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze liegt sogar bei 66,9 Jahren und entspricht somit weitgehend der in Norwegen 2006/2007 geltenden gesetzlichen Regelaltersgrenze. Mit 63,1 Jahren liegt das von den Befragten angegebene durchschnittliche ideale Ruhestandseintrittsalter für eine norwegische Frau zwar wie in allen hier untersuchten Ländern unter dem entsprechenden idealen Ruhestandsalter für Männer, ist aber im europäischen Vergleich das Höchste. In nahezu allen osteuropäischen Ländern wird demgegenüber ein vergleichsweise geringes ideales Ruhestandsalter für Frauen und Männer genannt, wobei die geschlechtsspezifischen Differenzen hier am deutlichsten ausgeprägt sind. So liegt das durchschnittliche ideale Ruhestandsalter für eine Frau in Polen, Russland und der Ukraine unter 55 Jahren, in Slowenien und der Slowakei geringfügig über 55 Jahren, während das durchschnittliche ideale Ruhestandsalter für einen Mann in allen diesen Ländern um das Alter 60 konzentriert ist.

Diese merkbare Frühausstiegsorientierung relativiert sich in Osteuropa allerdings zum Teil, wenn man anstelle der durchschnittlichen Altersangaben die Differenz zwischen dem idealen Ruhestandsalter und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase betrachtet. So ist die durchschnittliche Zeitspanne zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem subjektiven Beginn der Altersphase in der Mehrheit der osteuropäischen Länder deutlich geringer als in vielen nord- und westeuropäischen Ländern, wobei die Unterschiede zwischen nord- und osteuropäischen Ländern geringer sind als die zwischen ost- und westeuropäischen Ländern. Einschränkend muss dabei angemerkt werden, dass dieser Befund allerdings in erster Linie für Männer gilt. Bei Frauen zeigt sich nur in Ungarn (5,8 Jahre) eine deutlich geringere Differenz zwischen dem als ideal empfundenen Ruhestandsalter und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase als im Gros der nord- und westeuropäischen Länder.

Tabelle 8.1: Ideales Ruhestandsalter im europäischen Vergleich 2006/2007; kategorisiert; geschlechtsspezifische Differenzierung in der Fragestellung

Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen in Jahren			Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. – zumutbarkeitsgrenze in Jahren		Subjektiv empfundener Beginn der Altersphase in Jahren	
	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt
AU	57,6	61,3	59,6	64,6	68,1	68,2
BE	56,4	59,7	55,1	60,9	68,4	69,2
BG	55,7	60,4	57,4	61,8	63,7	65,4
CH	59,2	61,7	60,4	65,3	68,4	69,7
DE	57,7	60,5	61,0	64,9	64,7	66,2
DK	61,5	63,1	63,8	66,7	70,8	71,2
EE	57,8	61,6	60,6	63,9	64,1	64,6
ES	58,3	60,7	59,4	62,8	66,1	66,7
FI	60,8	61,8	62,6	64,8	68,0	67,4
FR	55,4	59,3	56,4	60,7	68,9	69,5
GB	59,6	61,9	59,9	65,1	67,8	68,9
HU	55,1	59,4	56,2	60,8	60,9	63,1
IE	60,0	63,0	60,0	63,5	70,1	70,0
NL	59,9	61,6	58,6	64,4	70,7	71,1
NO	63,1	64,3	63,3	66,9	69,7	70,2
PL	53,3	59,3	57,8	63,1	61,7	63,3
PT	59,3	61,0	61,3	64,3	68,8	69,5
RU	52,4	58,9	52,5	59,4	63,2	65,3
SE	61,9	63,2	63,7	65,9	68,6	67,2
SI	55,3	59,5	55,9	60,2	64,0	64,0
SK	55,5	60,2	57,9	62,3	63,4	65,4
UKR	52,5	58,9	53,1	58,9	63,4	65,8
Insg.	57,6	61,0	58,9	63,3	66,6	67,5

Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Tabelle 8.2: Differenzen zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase, der subjektiven Erwerbsfähigkeits- und zumutbarkeitsgrenze und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase im europäischen Vergleich 2006/2007; in Jahren

	Differenz zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem subjektiv empfundenen Ende der Erwerbsfähigkeit/-zumutbarkeit		Differenz zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase		Differenz zwischen dem subjektiv empfundenen Ende der Erwerbsfähigkeit/-zumutbarkeit und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase	
	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt	Nach einer Frau gefragt	Nach einem Mann gefragt
AU	-2,0	-3,3	-10,5	-6,9	-8,5	-3,6
BE	1,3	-1,2	-12,0	-9,5	-13,3	-8,3
BG	-1,7	-1,4	-8,0	-5,0	-6,3	-3,6
CH	-1,7	-3,6	-9,2	-8,0	-8,0	-4,4
DE	-3,3	-4,4	-7,0	-5,7	-3,7	-1,3
DK	-2,3	-3,6	-9,3	-8,1	-7,0	-4,5
EE	-2,8	-2,3	-6,3	-3,0	-3,5	-0,7
ES	-1,1	-2,1	-7,8	-6,0	-6,7	-3,9
FI	-1,8	-3,0	-7,2	-5,6	-5,4	-2,6
FR	-1,0	-1,4	-13,5	-10,2	-12,5	-8,8
GB	-0,3	-3,2	-8,2	-7,0	-7,9	-3,8
HU	-1,1	-1,4	-5,8	-3,7	-4,7	-2,3
IE	0,0	-0,5	-10,1	-7,0	-10,1	-6,5
NL	1,3	-2,8	-10,8	-9,5	-12,1	-6,7
NO	-0,2	-2,6	-6,6	-5,9	-6,4	-3,3
PL	-4,5	-3,8	-8,4	-4,0	-3,9	-0,2
PT	-2,0	-3,3	-9,5	-8,5	-7,5	-5,2
RU	-0,1	-0,5	-10,8	-6,4	-10,7	-5,9
SE	-1,8	-2,7	-6,7	-4,0	-4,9	-1,3
SI	-0,6	-0,7	-8,7	-4,5	-8,1	-3,8
SK	-2,4	-2,1	-7,9	-5,2	-5,5	-3,1
UKR	-0,6	0,0	-10,9	-6,9	-10,3	-6,9
Insg.	-1,3	-2,3	-9,0	-6,5	-7,7	-4,2

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Die im Durchschnitt geringste Zeitspanne zwischen dem als ideal empfundenen Ruhestandsalter und dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase lässt sich für Männer in Estland (3,0 Jahre) und Ungarn (3,7 Jahre) beobachten. Auch in Polen (4,0 Jahre), Slowenien (4,5 Jahre) und Bulgarien (5,0 Jahre) lässt sich bei den Männern eine geringe durchschnittliche Zeitspanne zwischen dem als ideal empfundenen Beginn der Ruhestandsphase und dem Beginn der Altersphase erkennen. Bei den Frauen dagegen ist die durchschnittliche Differenz mit 8,4 Jahren (Polen) und 8,7 Jahren vergleichsweise groß und liegt sogar über den entsprechenden Werten in einigen nord- und westeuropäischen Ländern.

8.3 Das Zusammenspiel zwischen der durchschnittlichen ferneren Lebenserwartung und den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung im Alter und der idealen Ausgestaltung des Altersübergangs

Der frühere Beginn der Altersphase in Osteuropa korrespondiert mit der Beobachtung, dass die Lebenserwartung in osteuropäischen Ländern zum Teil deutlich geringer ist, als in den Ländern Nord- und Westeuropas (Tabelle 8.3). Dieser Befund gilt gleichermaßen für Frauen und Männer, obgleich bei den Männern die Unterschiede zwischen nord- und westeuropäischen Ländern auf der einen, sowie osteuropäischen Ländern auf der anderen Seite deutlich ausgeprägter sind. So liegt die fernere durchschnittliche Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres von Männern in allen hier aufgeführten osteuropäischen Ländern unter 20 Jahren, während sie in nord- und westeuropäischen Ländern durchweg über 20 Jahren liegt. Am geringsten ist die durchschnittliche fernere Lebenserwartung von Männern in Russland (13,8 Jahre) und der Ukraine (14,1 Jahre), aber auch in Bulgarien (16,2 Jahre), der Slowakei (16,5 Jahre) und Polen (17,7 Jahre) ist sie sehr gering. Eine hohe fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres weisen demgegenüber Männer in Norwegen (21,6 Jahre), Schweden (21,8 Jahre), Spanien (21,8 Jahre) und der Schweiz (22,5 Jahre) auf.

Bei den Frauen zeigt sich das gleiche Muster. Allerdings ist es deutlich weniger ausgeprägt als bei den Männern. Wiederum weisen Russland und die Ukraine mit jeweils 19,3 Jahren die geringste fernere Lebenserwartung auf. Mit Ausnahme dieser beiden Länder liegt die durchschnittliche fernere Lebenserwartung von Frauen in allen Ländern über 20 Jahren. Die höchsten Werte finden sich dabei in der Schweiz (26,5 Jahre), Spanien (26,5 Jahre) und Frankreich (27,0 Jahre). Frauen weisen in allen hier dargestellten Ländern eine höhere durchschnittliche fernere Lebenserwartung auf als Männer.

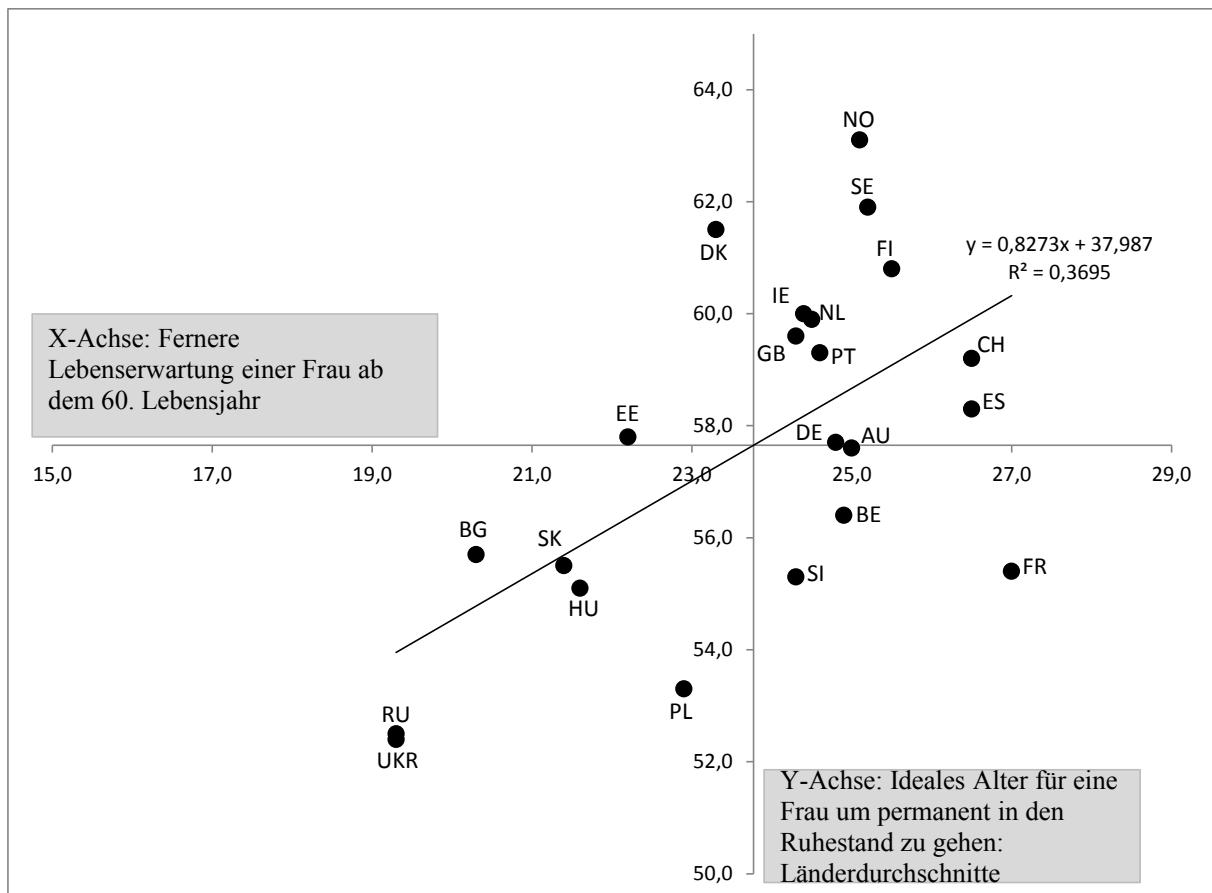
Tabelle 8.3: Fernere durchschnittliche Lebenserwartung im europäischen Vergleich 2006 ab Vollendung des 60. Lebensjahres

Fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres 2006		
	Frauen	Männer
AU	25,0	21,1
BE	24,9	20,8
BG	20,3	16,2
CH	26,5	22,5
DE	24,8	21,1
DK	23,3	20,0
EE	22,2	15,9
ES	26,5	21,8
FI	25,5	20,6
FR	27,0	22,0
GB	23,3	21,3
HU	21,6	16,5
IE	24,4	20,7
NL	24,5	20,8
NO	25,1	21,6
PL	22,9	17,7
PT	24,6	20,4
RU	19,3	13,8
SE	25,2	21,8
SI	24,3	19,4
SK	21,4	16,5
UKR	19,3	14,1

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an EUROSTAT 2012

Setzt man die Lebenserwartung nunmehr in Bezug zu den kulturell geprägten Einstellungsmustern zur Ausgestaltung des Altersübergangs, wobei hier das ideale Ruhestandsalter als Referenzgröße herangezogen wird, so zeigt sich im bivariaten Vergleich sowohl für Frauen als auch für Männer ein Zusammenhang zwischen beiden Indikatoren. Dabei ist der Zusammenhang bei Frauen mit einem R^2 -Wert von 0,3695 ausgeprägter als bei Männern, bei denen sich ein R^2 von 0,2999 ergibt (Abbildung 8.7; Abbildung 8.8). Inhaltlich bedeutet dies für beide Geschlechter, dass in Ländern mit einer unterdurchschnittlichen ferneren Lebenserwartung im Durchschnitt auch ein geringerer Alterswert bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter genannt wird und umgekehrt. So können Frauen nach Ansicht der Befragten in Bulgarien, Polen, Russland, der Slowakei, der Ukraine und Ungarn vergleichsweise früh in den Ruhestand gehen, weisen aber auch eine vergleichsweise geringe fernere Lebenserwartung auf. Der umgekehrte Fall zeigt sich besonders deutlich in den skandinavischen Ländern Finnland, Norwegen und Schweden. Hier wird zwar auf der einen Seite jeweils ein vergleichsweise hohes ideales Ruhestandsalter angegeben, dies korrespondiert auf der anderen Seite aber auch mit einer vergleichsweise hohen durchschnittlichen ferneren Lebenserwartung von Frauen in diesen Ländern.

Abbildung 8.7: Das Zusammenspiel von fernere Lebenserwartung (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) und kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs in Europa; 2006/2007; Ergebnisse für Frauen



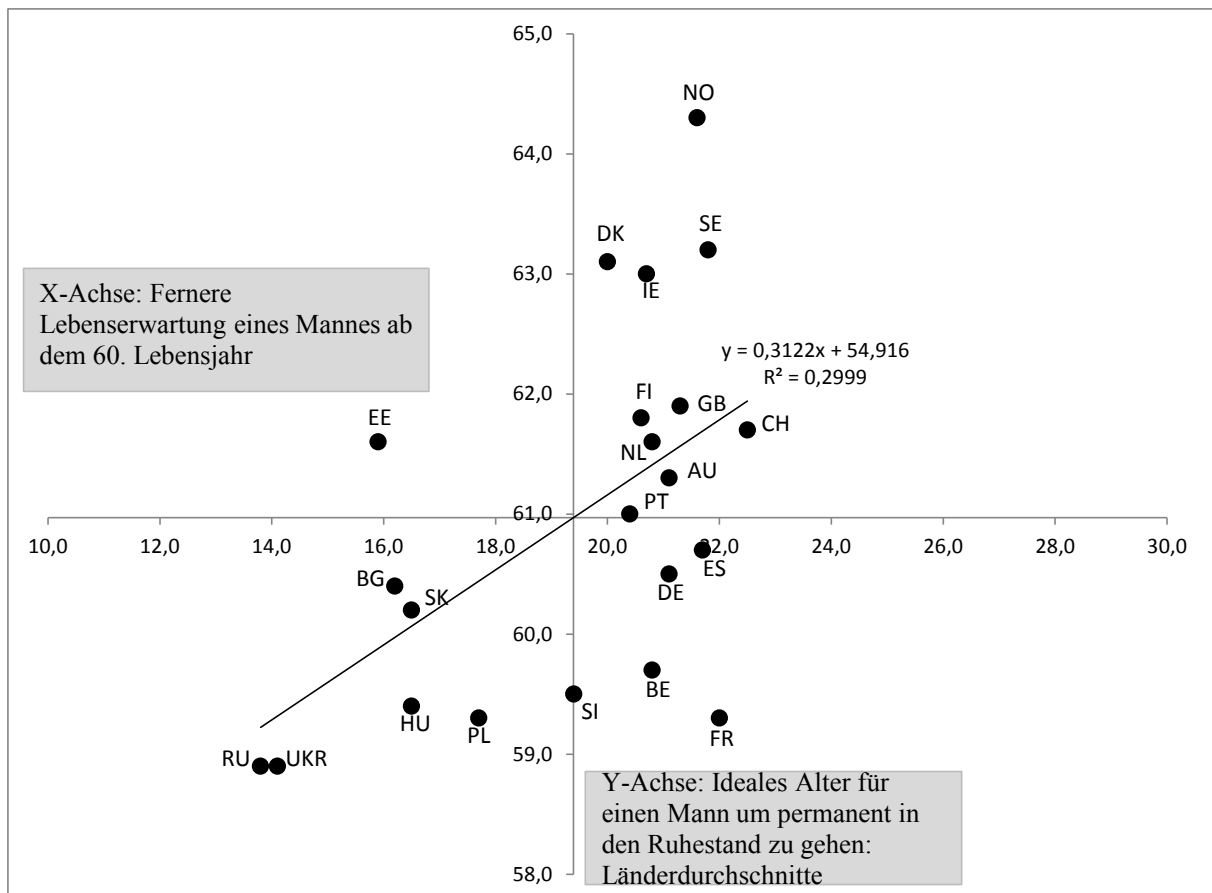
Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte; EUROSTAT 2012

Jenseits dieses Musters lassen sich allerdings auch einige „Ausreißer“ identifizieren, wobei hier vor allem auf den unteren rechten Quadranten von Abbildung 8.7 verwiesen werden soll, in dem sich Belgien, Frankreich und Slowenien befinden. Alle drei Länder weisen bei Frauen eine deutliche Frühausstiegsorientierung auf, obgleich die durchschnittliche fernere Lebenserwartung von Frauen überdurchschnittlich ist. Besonders ausgeprägt ist diese Diskrepanz in Frankreich. Im Vergleich der 22 Länder weisen Frauen hier die höchste durchschnittliche fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf, sollten aber nach Ansicht der befragten Französinen und Franzosen idealerweise bereits mit 55,4 Jahren in den Ruhestand gehen. Die Ruhestandsphase würde sich in diesem Idealszenario somit über mehr als 30 Jahre erstrecken.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Männern (Abbildung 8.8). Allerdings ergeben sich hier vor allem im oberen rechten Quadranten, in dem sich die Länder befinden, die eine überdurchschnittliche fernere Lebenserwartung und tendenziell eine Spätausstiegsorientierung bei

der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter aufweisen, deutlich stärkere Abweichungen von der Regressionsgeraden als dies bei Frauen der Fall ist.

Abbildung 8.8: Das Zusammenspiel von ferner Lebenserwartung (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) und kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs in Europa; 2006/2007; Ergebnisse für Männer



Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte; EUROSTAT 2012

Dies gilt in erster Linie für Dänemark, Irland, Norwegen und Schweden. In allen drei Ländern werden bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter im Durchschnitt sehr hohe Altersangaben genannt, die nicht mehr wirklich über die durchschnittliche fernere Lebenserwartung zu erklären sind. Gleiches gilt auch hier für die Ausreißer, die bei Männern ebenfalls zahlreicher sind als bei Frauen. So befinden sich im unteren rechten Quadranten neben Belgien, Frankreich und Slowenien, auch Deutschland und Spanien. Gemessen am Durchschnittswert über alle Länder weisen diese beiden Länder bei einer überdurchschnittlichen ferneren Lebenserwartung eine tendenzielle Frühausstiegsorientierung auf, da hier unterdurchschnittliche Altersangaben getätigt wurden.

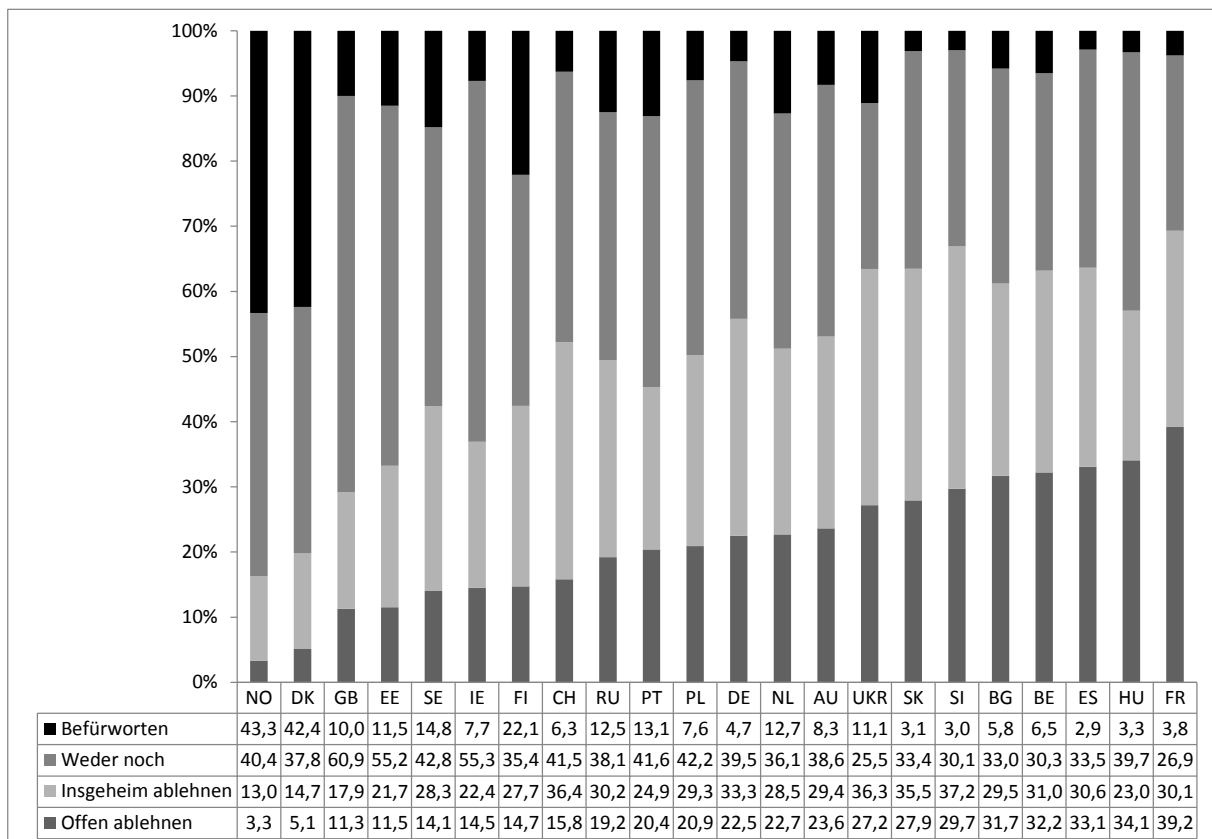
Einen Sonderfall stellt sowohl bei Frauen als auch bei Männern Estland dar, das sich in bei-

den Abbildungen im oberen linken Quadranten befindet. Inhaltlich bedeutet diese Lage, dass Estland zwar auf der einen Seite eine (deutlich) unterdurchschnittliche fernere Lebenserwartung aufweist, dabei aber bei beiden Geschlechtern als tendenziell erwerbsorientiert zu charakterisieren ist, weil bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter überdurchschnittliche Altersangaben gemacht wurden. Da die dritte Runde des ESS keine anderen baltischen Staaten enthält, kann hier keine Aussage darüber getroffen werden, ob es sich hierbei um ein spezifisch baltisches Muster handelt, oder ob die bislang erkennbare Erwerbsorientierung in Estland in einem Zusammenhang mit der Nähe zu den skandinavischen Ländern steht, die vielleicht stärker als Orientierungspunkt dienen als Russland und die Ukraine.

8.4 Die Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie die Befragten die gesellschaftliche Akzeptanz in ihren Ländern in Hinblick auf eine Fortführung der Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus einschätzen. Abbildung 8.9 zeigt in diesem Kontext, dass die Fortführung der Erwerbstätigkeit über das 70. Lebensjahr hinaus vor allem in Dänemark und Norwegen auf breite Akzeptanz stößt. So geben 43,3% der befragten Däninnen und Dänen und 42,4% der in Norwegen befragten Personen an, dass die meisten Menschen in ihrem Land eine Fortführung der Erwerbstätigkeit bis in das 8. Lebensjahrzehnt hinein befürworten würden. In beiden Ländern gehen dagegen weniger als ein Fünftel der Befragten davon aus, dass die meisten Menschen ablehnend auf eine Person reagieren würden, die ihre Erwerbstätigkeit über das 7. Lebensjahrzehnt hinaus fortsetzt. Auch in den anderen beiden skandinavischen Ländern würden die meisten Menschen nach Ansicht der Befragten eine Fortführung der Erwerbstätigkeit befürworten oder akzeptieren. Dabei geben 22,1% der befragten Finninnen und Finnen und 14,8% der Befragten in Schweden an, dass die meisten Menschen eine derartige Verlängerung der Erwerbsphase befürworten würden. 35,4% der finnischen Befragten geht überdies davon aus, dass es den meisten Menschen egal wäre. Der entsprechende Anteil liegt in Schweden bei 42,8%. Auch in Großbritannien und Irland zeigt sich, dass eine Fortführung der Erwerbstätigkeit bis in das achte Lebensjahrzehnt hinein nicht auf breite Ablehnung stoßen würde. So geben mehr als 70% der befragten Britinnen und Briten an, dass es den meisten Menschen in Großbritannien egal wäre oder sie es sogar befürworten würden, wenn eine Frau oder ein Mann mit 70 Jahren noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aktiv ist. In Irland liegt dieser Wert bei 63,0%.

Abbildung 8.9: Die Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; 2006/2007; in Prozent

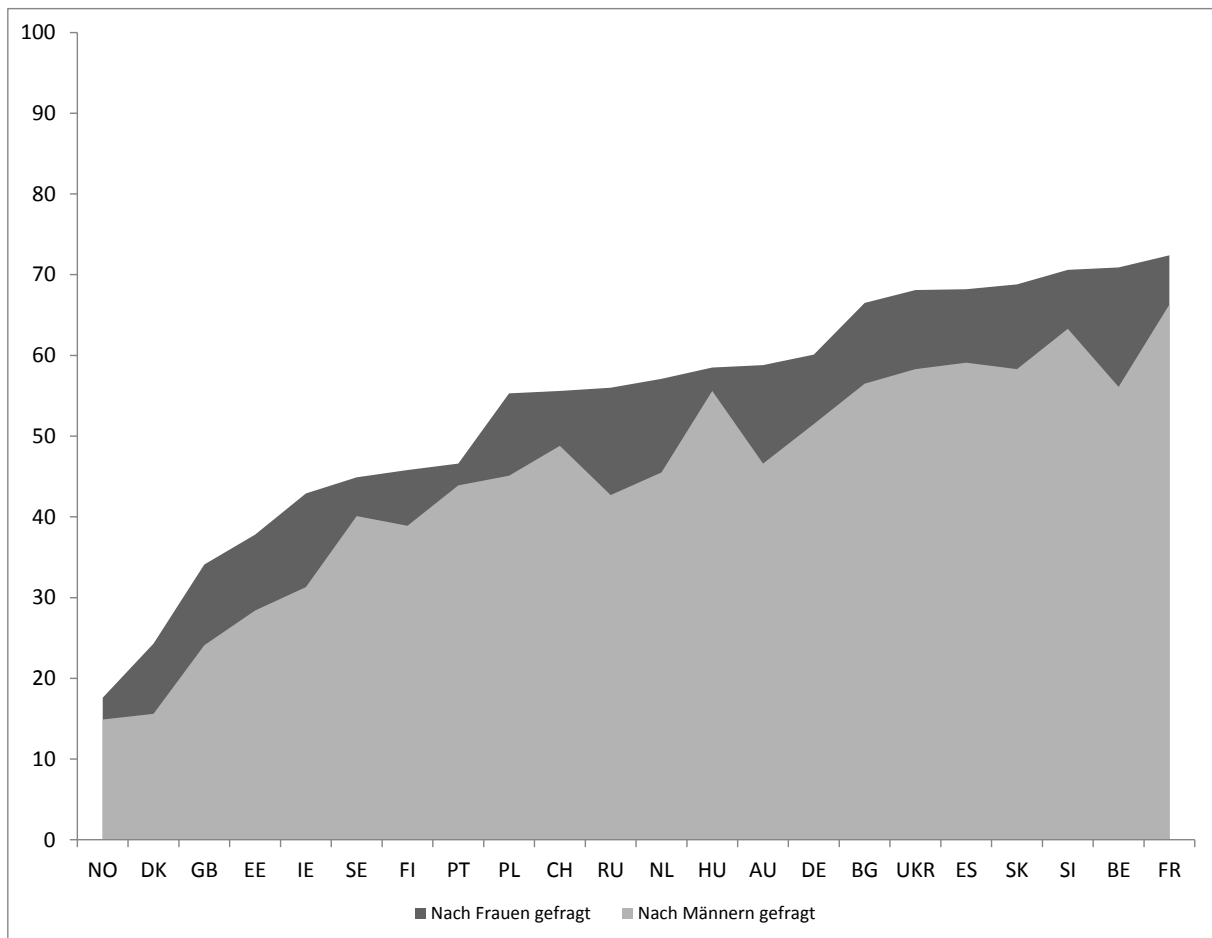


Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Demgegenüber geben 39,2% der befragten Französisinnen und Franzosen an, dass die meisten Menschen in ihrem Land ein derartiges Erwerbsverhalten offen ablehnen würden. 30,1% gehen überdies von einer insgeheimen Ablehnung aus, so dass insgesamt mehr als zwei Drittel der französischen Befragten annehmen, dass eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus mehrheitlich auf Ablehnung stoßen würde. Nur 3,8 % der Französisinnen und Franzosen gehen demgegenüber davon aus, dass die meisten Menschen es befürworten würden, wenn eine Person die sie gut kennen ihre Erwerbstätigkeit bis in das 8. Lebensjahrzehnt hinein fortsetzt.

Eine ähnlich starke Ablehnung wird von den Befragten auch bei den meisten Menschen in Spanien, Slowenien, der Slowakei und Ungarn vermutet. Ein Großteil der befragten Deutschen (55,5 %) geht bei diesem Item ebenfalls von einer tendenziell ablehnenden Haltung der Bevölkerung aus. Nur 4,7 % geben hingegen an, dass ein derartiges Erwerbsverhalten in Deutschland befürwortet werden würde.

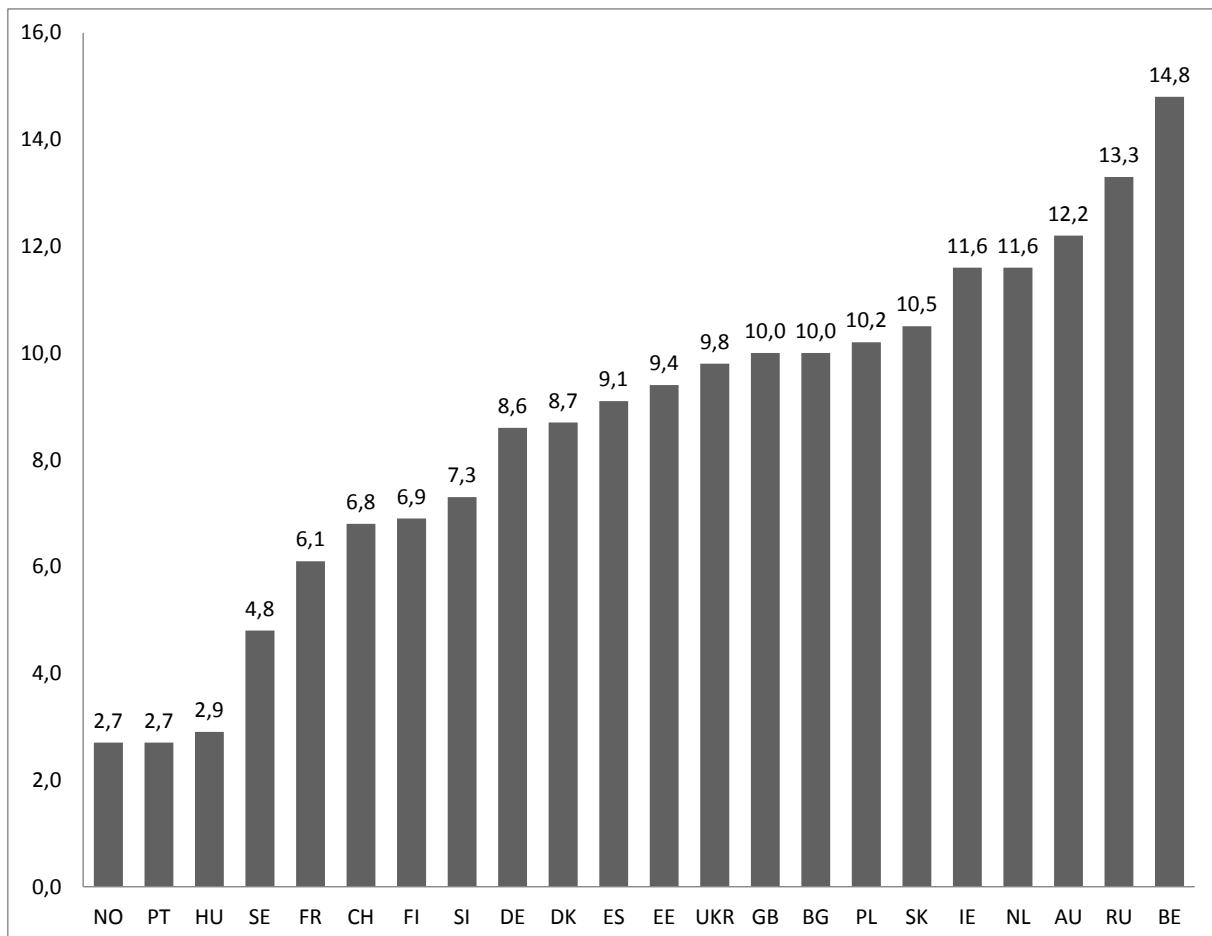
Abbildung 8.10: Gesellschaftliche Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; Summe aus „insgeheim ablehnen“ und „offen ablehnen“; differenziert nach Frauen und Männern; 2006/2007; in Prozent



Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

Auch bei dieser Frage zeigt sich die schon bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter und der subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze identifizierte Geschlechtsspezifik (Abbildung 8.10, 8.11). Allerdings sind die Differenzen hier nicht derart stark ausgeprägt, wie bei den anderen beiden Items. So geben 72,4% der nach einer Frau befragten Französinen und Franzosen und 66,3% der nach einem Mann befragten Franzosen an, dass die meisten Menschen in Frankreich es ablehnen würden, wenn ein Mann noch mit 70 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgeht, eine Differenz von nur 6,1 Prozentpunkten. Die größten geschlechtsspezifischen Differenzen lassen sich in Belgien beobachten. Hier geben 70,9% der befragten Belgierinnen und Belgier an, dass die meisten Menschen in Belgien es insgeheim oder sogar offen ablehnen würden, wenn eine Frau mit 70 noch einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgeht. Bei einem Mann gehen demgegenüber nur 56,1% der befragten Belgier davon aus, dass dies von den meisten Menschen in Belgien abgelehnt würde, eine Differenz von 14,8 Prozentpunkten.

Abbildung 8.11: Gesellschaftliche Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das siebte Lebensjahrzehnt hinaus; Summe aus „insgeheim ablehnen“ und „offen ablehnen“: Differenz zwischen den Prozentwertangaben wenn nach einer Frau und wenn nach einem Mann gefragt wird; 2006/2007; Prozentpunkte



Quelle: European Social Survey 2006/2007; Eigene Berechnungen; gewichtete Werte

8.5 Kulturelle Muster des Altersübergangs : Multivariate Analyseergebnisse

8.5.1 Multivariate lineare Regressionsanalyse

Die in den deskriptiven Analysen erkennbaren Ländermuster bestätigen sich auch in der multivariaten Analyse (Tabelle 8.4; Tabelle 8.5). Bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter sind dabei mit Ausnahme des deutschen und österreichischen Wertes alle ausgewiesenen Ländereffekte signifikant.

Ideales Ruhestandsalter

Eine Spätausstiegsorientierung zeigt sich demnach insbesondere in den skandinavischen Ländern. So liegt das von den Befragten genannte ideale Ruhestandsalter in Norwegen um mehr als 3,5 Jahre über dem allgemeinen Durchschnittswert. Auch in Schweden (etwa 2,8 Jahre über dem Durchschnitt) und Dänemark (etwa 2,1 Jahre über dem Durchschnitt) zeigen sich

sehr erwerbsorientierte Einstellungsmuster. Komplettiert wird diese Aufzählung durch Finnland, wo von den Befragten ein ca. 1,7 Jahre über dem allgemeinen Durchschnittswert liegendes ideales Ruhestandseintrittsalter angegeben wird. Eine ähnlich starke Erwerbsorientierung zeigt sich auch in Irland, wo das von den Befragten angegebene Ruhestandsalter ebenfalls um 1,7 Jahre über dem allgemeinen Durchschnittswert liegt. Eine Frühausstiegsorientierung ist dagegen in den meisten osteuropäischen Ländern sowie in Belgien und Frankreich erkennbar. Auch unter Kontrolle verschiedener Individualmerkmale liegt das durchschnittlich in Belgien und Frankreich genannte ideale Ruhestandsalter um 1,3 bzw. 1,8 Jahre unter dem Durchschnittswert. Eine ähnlich starke Ausstiegsorientierung zeigt sich in Ungarn. Hier liegt das durchschnittlich angegebene ideale Ruhestandsalter um gut 1,4 Jahre unter dem Gesamtdurchschnittswert. Die stärkste Frühausstiegsorientierung zeigt sich allerdings in Polen, Russland und der Ukraine. Hier wird jeweils ein durchschnittliches ideales Ruhestandsalter genannt, das den allgemeinen Durchschnittswert um etwa 3 Jahre unterschreitet.

Bei den Kontrollvariablen zeigt sich ein Zusammenhang zwischen den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs und der Frage nach der gesellschaftlichen Akzeptanz einer Erwerbstätigkeit über das vollendete 70. Lebensjahr hinaus. Personen, die bei dieser Frage angeben, dass die meisten Menschen in ihrem Land ein derartiges Verhalten offen oder insgeheim ablehnen würden, geben im Durchschnitt ein geringeres ideales Ruhestandseintrittsalter an als Personen die angeben, dass es den meisten Menschen in ihrem Land egal wäre, bzw. dass die meisten solch ein Erwerbsverhalten sogar befürworten würden. Beide Effekte sind signifikant. Deutlich zeigt sich auch, dass hohe Werte bei der Frage nach dem Beginn der Lebensphase Alter signifikant mit höheren Altersangaben bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter einhergehen. Dieser Befund deckt sich mit den deskriptiven Befunden, in denen deutlich wurde, dass vor allem in Osteuropa niedrige Alterswerte bei der Frage nach dem Beginn der Lebensphase Alter mit niedrigen Altersangaben bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter (und der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze) einhergehen. Interessant sind ferner die aufgeführten Fragen zu den materiellen Opportunitäten, die ebenfalls beide signifikant werden. Personen, die nur eine geringe Besorgnis aufweisen, dass ihr Alterseinkommen nicht adäquat sein könnte, geben im Durchschnitt höhere Werte bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter an als es Personen tun, die eine mittlere Besorgnis (Referenzkategorie) berichten. Die Personengruppe mit starken Alterseinkommenssorgen scheint demgegenüber tendenziell frühausstiegsorientiert zu sein, da sie ein signifikant niedrigeres ideales Ruhestandseintrittsalter angibt als Personen mit einer mittleren Einkommensbesorgnis. Daraus

folgt, dass die in Kapitel 6 für zahlreiche europäische Länder skizzierten Reformen des Alterssicherungssystems, die allesamt in Richtung einer Verlängerung des Erwerbslebens weisen, vor allem bei Personen und, bezogen auf Altersübergangskulturen, Ländern, die eine tendenzielle Ausstiegsorientierung aufweisen, Erwartungsunsicherheiten hervorrufen. Dieses Ergebnis gilt ganz unabhängig vom Qualifikationsniveau der Befragten. Zwar ist in Anlehnung an die Humankapitaltheorie plausibel anzunehmen, dass Personen mit einer hohen Qualifikation aufgrund ihres zu erwartenden höheren Einkommens auch eine geringere Besorgnis aufweisen, dass ihr Alterseinkommen nicht adäquat sein könnte. Da aber im multivariaten Modell für die Qualifikation kontrolliert wird, spielt dieser Aspekt beim beobachtbaren Zusammenhang keine Rolle.

Frauen geben ein höheres ideales Ruhestandseintrittsalter als Männer an. Auch mit steigender Qualifikation wird ein höheres ideales Ruhestandseintrittsalter genannt. Ein guter individueller Gesundheitszustand wirkt sich ebenfalls signifikant positiv auf das ideale Ruhestandsalter aus, d.h. Personen, die einen guten Gesundheitszustand berichten, geben im Durchschnitt ein höheres ideales Ruhestandsalter an als Personen, die einen mittelmäßigen („fair“) Gesundheitszustand angegeben haben. Ein schlechter Gesundheitszustand sowie die Tatsache, dass bestimmte gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, die die Befragungsperson bei ihren täglichen Aktivitäten einschränken, haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable. Interessant ist das Ergebnis beim Alter: So nimmt mit steigendem Lebensalter auch das als ideal empfundene Ruhestandsalter zu. Des Weiteren geben Personen, die mit einem Partner im selben Haushalt zusammenleben ein im Durchschnitt geringeres ideales Ruhestandsalter an als Personen die alleine leben. Auch Befragte mit individuellen Arbeitslosigkeitserfahrungen von mehr als drei Monaten weisen eine stärkere Frühausstiegsorientierung auf als Personen, die keine entsprechenden Erfahrungen gemacht haben. Beschäftigte bzw. ehemalige Beschäftigte aus größeren Betrieben (>100 Mitarbeiter) geben im Durchschnitt ein geringeres ideales Ruhestandseintrittsalter an als Personen, die in einem Betrieb arbeiten oder gearbeitet haben, der weniger als 100 Mitarbeiter hat. Interessant ist, dass erwerbstätige Personen im Durchschnitt ein geringeres ideales Ruhestandsalter angeben als nicht erwerbstätige Personen, wobei es sich bei diesen in der großen Mehrheit um Rentner und Hausfrauen/Hausmänner handelt (Tabelle 8.4).

Tabelle 8.4: Koeffizienten der linearen Regressionsschätzungen zum Zusammenhang zwischen dem Länderkontext sowie der Geschlechterkultur und den kulturell geprägten Einstellungen zum Altersübergang – Ideales Ruhestandsalter

Ideales Ruhestandsalter		Ideales Ruhestandsalter	
Alters- und Altersübergangskulturvariablen		Individualmerkmale	
Subjektiver Beginn der Altersphase	0,077***	Alter	0,022***
Gesellschaftliche Akzeptanz – offen ablehnen	-1,111***	Qualifikation	0,105***
Gesellschaftliche Akzeptanz – insgeheim ablehnen	-0,577***	Schlechte Gesundheit	-0,158
Gesellschaftliche Akzeptanz – befürworten/egal	Referenz	Mittlere Gesundheit	Referenz
Geschlechterkulturelle Variablen		Gute Gesundheit	0,356***
Nach einer Frau gefragt	-3,125***	Gesundheitliche Beeinträchtigung	-0,073
Materielle Opportunitäten		Betriebliche Determinanten	
Alterseinkommensbesorgnis – gering	0,205*	Erwerbstätig	-0,325***
Alterseinkommensbesorgnis – mittel	Referenz	Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M	-0,287**
Alterseinkommensbesorgnis – stark	-0,220**	Betrieb > 100 Mitarbeiter	-0,244***
Privat für das Alter vorgesorgt	-0,028	Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe	0,179**
Geschlecht und Beziehungsstatus			
Befragungsperson ist eine Frau	0,299***		
Befragungsperson hat eine Partnerin/einen Partner	-0,513***		
Länderdummys			
AU – Österreich	0,018	Hu – Ungarn	-1,438***
BE – Belgien	-1,359***	IE – Irland	1,774***
BG – Bulgarien	-0,805***	NL – Niederlande	0,803***
CH – Schweiz	0,769***	NO – Norwegen	3,525***
DE – Deutschland	-0,001	PL – Polen	-2,465***
DK – Dänemark	2,132***	PT – Portugal	1,138***
EE – Estland	0,426***	RU – Russland	-3,152***
ES – Spanien	0,526***	SE – Schweden	2,870***
FI – Finnland	1,771***	SI – Slowenien	-1,448***
FR – Frankreich	-1,889***	SK – Slowakei	-1,057***
GB – Großbritannien	0,979***	UKR - Ukraine	-3,108***
Maßzahlen des Modells			
Konstante	53,928***	N	34.158
R ²	0,2454		

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10 %-Niveau

In der Gesamtschau zeigt sich, dass bestimmte individuelle Eigenschaften, die bei der Darstellung des Forschungsstandes im sechsten Kapitel dieser Arbeit als Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung im höheren Alter angeführt wurden, auch in einem signifikanten Zusammenhang mit den kulturell geprägten Einstellungsmustern zur Ausgestaltung des Altersübergangs und zur Erwerbsbeteiligung im höheren Alter stehen. Das

Bestimmtheitsmaß R^2 gibt an, wie viel Prozent der Varianz der abhängigen Variablen durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann. Aus Tabelle 8.4 wird dabei deutlich, dass knapp ein Viertel (0,2454) der bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter auftretenden Varianz erklärt wird. Dies ist ein durchaus guter Wert und spricht für die Güte des Modells.

Subjektive Erwerbsfähigkeits-/–zumutbarkeitsgrenze

Ein ähnliches, wenn auch nicht deckungsgleiches Muster zeigt sich bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits-/–zumutbarkeitsgrenze. Eine Erwerbsorientierung zeigt sich wiederholt in den skandinavischen Ländern, während wiederum in zahlreichen osteuropäischen Ländern sowie in Belgien und Frankreich eine deutliche Ausstiegsorientierung erkennbar ist (Tabelle 8.5). Auch die Individualvariablen unterscheiden sich in ihrer Auswirkung nicht allzu stark zwischen den Modellen. Auffällig ist lediglich, dass bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze ein schlechter Gesundheitszustand eine größere Rolle spielt als bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter. So geben Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Durchschnitt ein geringeres durchschnittliches Alter bei der Frage nach der Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze an als Personen, die keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweisen. Überdies zeigt sich bei den Erwerbstätigen bei dieser Frage das gegensätzliche Bild. Personen die erwerbstätig sind, geben hier im Durchschnitt einen höheren Alterswert an als nicht erwerbstätige Personen.

Neben den länderspezifischen Mustern und individuellen Einflussfaktoren wird auch die geschlechterkulturelle Komponente wiederholt deutlich. Wenn nach einer Frau gefragt wird, liegt die Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze signifikant unter dem Wert der sich ergibt, wenn nach einem Mann gefragt wird. Bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter beträgt die entsprechende Differenz mehr als drei, bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze mehr als vier Jahre. Dieses Ergebnis bestätigt die bisherigen, auf Basis der deskriptiven Analyse gewonnenen Erkenntnisse in hohem Maße. Entsprechend kann die dritte Hypothese als bestätigt angesehen werden. Der R^2 -Wert in Tabelle 8.5 unterscheidet sich mit 0,2519 nicht wesentlich vom R^2 -Wert bei der Frage nach dem idealen Ruhestandseintrittsalter. Inhaltlich bedeutet der Wert, dass die Vorhersage der Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze durch den Einbezug der unabhängigen Variablen um ca. 25% verbessert werden kann. Referenzpunkt ist dabei ein Nullmodell, in dessen Rahmen die abhängige Variable allein auf Basis des eigenen Mittelwerts vorhergesagt wird.

Tabelle 8.5: Koeffizienten der linearen Regressionsschätzungen zum Zusammenhang zwischen dem Länderkontext sowie der Geschlechterkultur und den kulturell geprägten Einstellungen zum Altersübergang – Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze

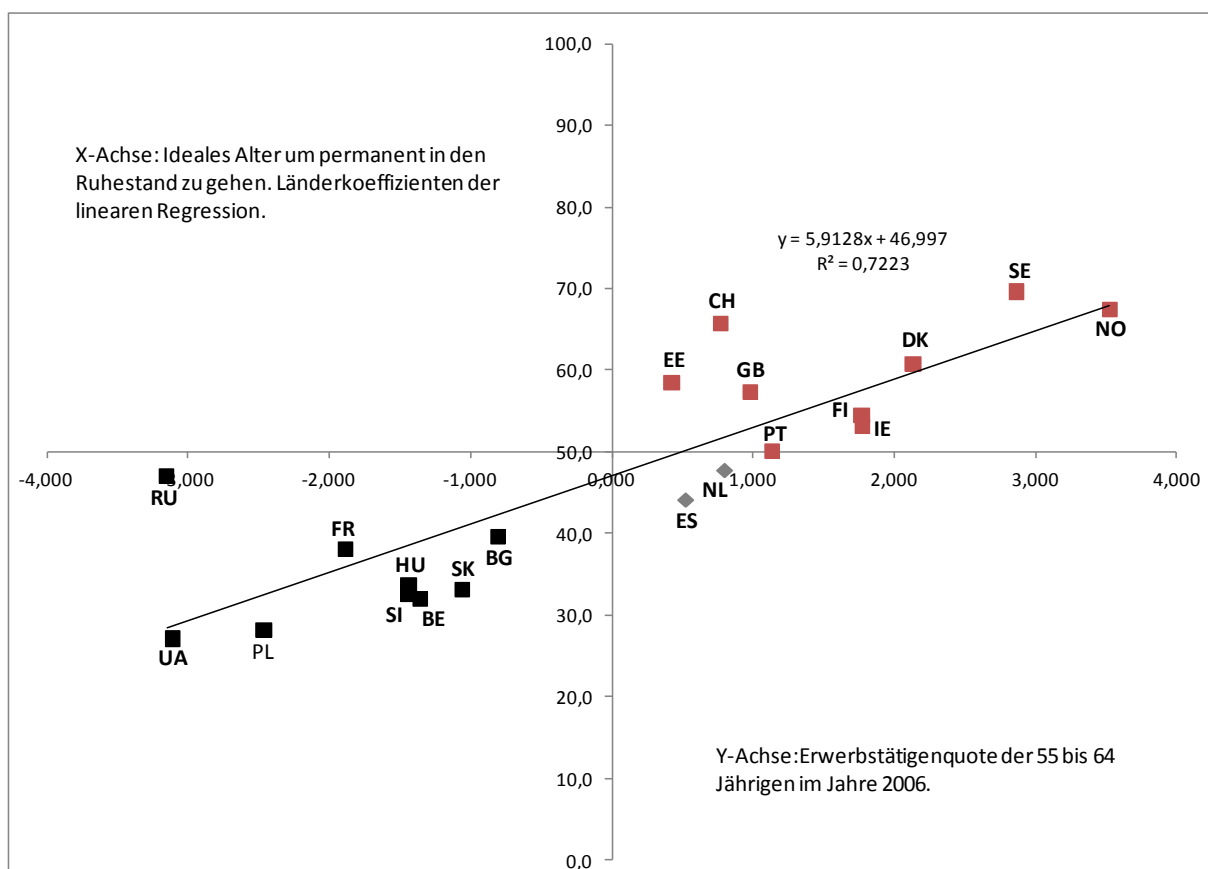
Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze		Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze	
Alters- und Altersübergangskulturvariablen		Individualmerkmale	
Subjektiver Beginn der Altersphase	0,130***	Alter	0,036***
Gesellschaftliche Akzeptanz– offen ablehnen	-2,316***	Qualifikation	0,206***
Gesellschaftliche Akzeptanz– insgeheim ablehnen	-0,776***	Schlechte Gesundheit	-0,235
Gesellschaftliche Akzeptanz– befürworten/egal	Referenz	Mittlere Gesundheit	Referenz
Geschlechterkulturelle Variablen		Gute Gesundheit	0,674***
Nach einer Frau gefragt	-4,054***	Gesundheitliche Beeinträchtigung	-0,356**
Materielle Opportunitäten		Betriebliche Determinanten	
Alterseinkommensbesorgnis– gering	0,202	Erwerbstätig	0,535***
Alterseinkommensbesorgnis – mittel	Referenz	Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M	-0,291***
Alterseinkommensbesorgnis – stark	-0,537***	Betrieb > 100 Mitarbeiter	0,083
Privat für das Alter vorgesorgt	0,254	Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe	0,266**
Geschlecht und Beziehungsstatus			
Befragungsperson ist eine Frau	0,390***		
Befragungsperson hat eine Partnerin/einen Partner	-0,163**		
Länderdummys			
AU – Österreich	0,738***	Hu – Ungarn	-1,328***
BE – Belgien	-3,159***	IE – Irland	-0,052
BG - Bulgarien	-0,484***	NL – Niederlande	-0,399***
CH - Schweiz	1,332***	NO – Norwegen	2,443***
DE - Deutschland	1,691***	PL – Polen	0,548***
DK - Dänemark	2,480***	PT – Portugal	2,443***
EE – Estland	1,119***	RU – Russland	-4,535***
ES – Spanien	0,649***	SE – Schweden	3,034***
FI – Finnland	2,153***	SI – Slowenien	-2,072***
FR - Frankreich	-2,436***	SK – Slowakei	-0,315***
GB - Großbritannien	0,487***	UKR – Ukraine	-4,338***
Maßzahlen des Modells			
Konstante	50,210***	N	31.678
R ²	0,2519		

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; signifikant auf dem 10 %-Niveau

Setzt man die Länderkoeffizienten aus den linearen Regressionsanalysen in einem letzten Schritt in einen direkten Bezug zu der in den jeweiligen Ländern zum Zeitpunkt der Erhebung realisierten Erwerbstätigenquoten älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren wird sehr deutlich, dass vor allem in den Ländern eine vergleichsweise starke Erwerbsorientierung fest-

gestellt werden kann, die eine hohe Erwerbstätigenquote älterer Menschen aufweisen (Abbildung 8.12; Abbildung 8.13). Diesbezüglich sei wiederum auf die skandinavischen Länder verwiesen. So lag die Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren nach Angaben von EUROSTAT (2012) im hier relevanten Beobachtungsjahr 2006 in Schweden bei 69,6%, in Norwegen bei 67,4% und in Dänemark bei 60,7%. Bei den ausstiegsorientierten Ländern handelt es sich wiederum in erster Linie um Länder, die auch eine sehr geringe Erwerbstätigenquote älterer Menschen realisieren. Diese lag 2006 in Frankreich bei 38,1%, in Ungarn bei 33,6%, in Belgien bei 32,0% und in Polen sogar bei 28,1%.

Abbildung 8.12: Der Zusammenhang zwischen länderspezifischen Einstellungsmustern zum idealen Ruhestandsalter (Regressionskoeffizienten) und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Europa; 2006/2007

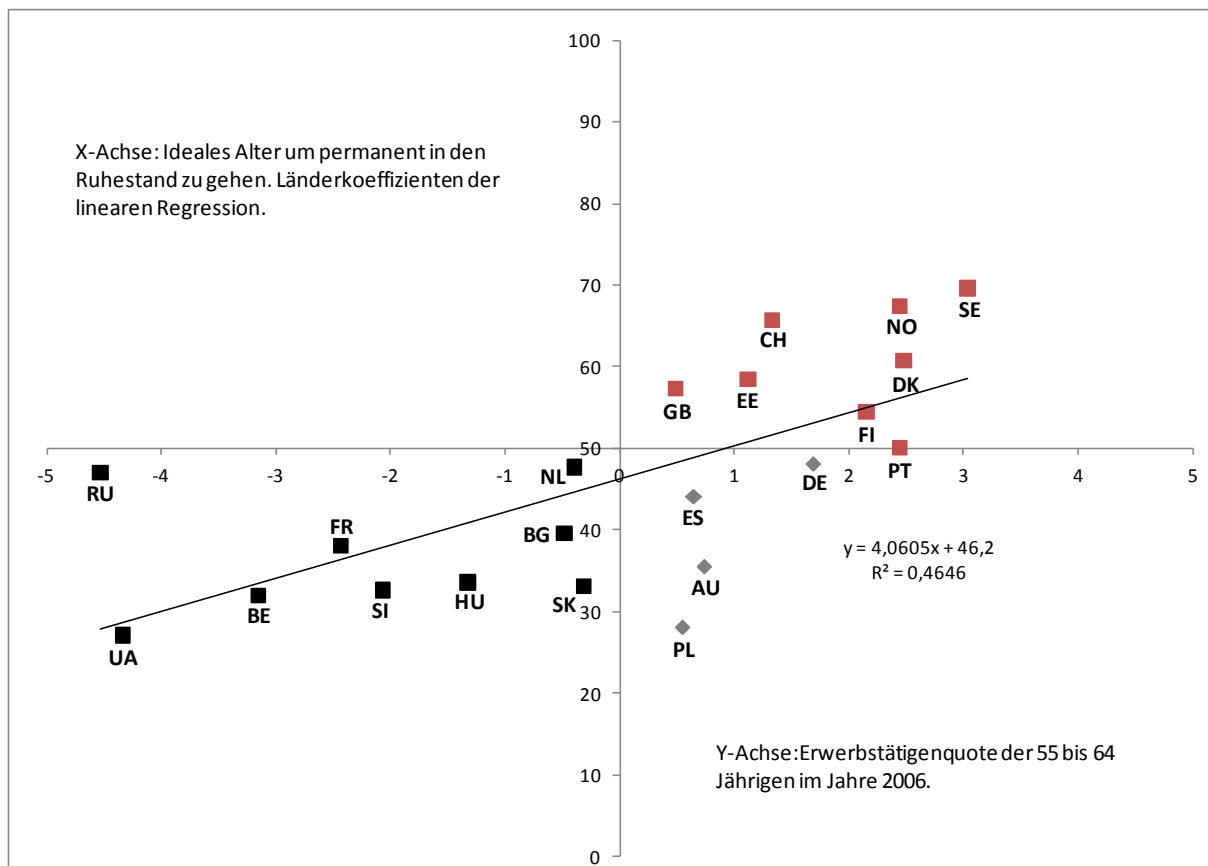


Quelle: ESS 2006/2007; Eigene Berechnungen; EUROSTAT 2012; Die Erwerbstätigenquoten für Russland und die Ukraine wurden auf Basis des ESS 2006/2007 errechnet. Für alle anderen Erwerbstätigenquoten vgl. EUROSTAT 2012. Deutschland und Österreich sind aufgrund der nicht signifikanten Schätzergebnisse nicht berücksichtigt.

Insgesamt zeigt sich bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter ein sehr konsistentes Muster. Länder die tendenziell als „erwerbsorientiert“ zu charakterisieren sind, weisen auch eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren auf, während in Ländern, die auf Basis dieses Items tendenziell als „ausstiegsorientiert“ zu beschreiben sind, eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung zu erkennen ist. Entspre-

chend hoch ist auch der ausgewiesene R^2 -Wert (0,7223). Der auffälligste Ausreißer ist Russland. Hier geht eine starke Ausstiegsorientierung mit einer vergleichsweise hohen Erwerbsbeteiligung älterer Menschen einher. Ein Grund für dieses Muster kann sicherlich in der Armutsgefahr von Rentnerhaushalten gesehen werden. So geben knapp 80% der befragten russischen Rentnerinnen und Rentner an, dass sie mit ihrem Geld nicht, oder nur sehr schwer auskommen (Abschnitt 6.2; Tabelle 6.9).

Abbildung 8.13: Der Zusammenhang zwischen länderspezifischen Einstellungsmustern zur subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze (Regressionskoeffizienten) und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Europa; 2006/2007



Quelle: ESS 2006/2007; Eigene Berechnungen; EUROSTAT 2012; Die Erwerbstätigenquoten für Russland und die Ukraine wurden auf Basis des ESS 2006/2007 errechnet. Für alle anderen Erwerbstätigenquoten vgl. EUROSTAT 2012. Irland wird aufgrund der nicht signifikanten Schätzergebnisse nicht berücksichtigt.

Während die länderspezifischen Muster für das ideale Ruhestandsalter weitgehend den deskriptiven Ergebnissen entsprechen, zeigen sich in Hinblick auf die Erwerbsfähigkeits- bzw. – zumutbarkeitsgrenze und den 2006 in den jeweiligen Ländern zu beobachtenden Erwerbstätigenquoten einige Besonderheiten. So ist der Zusammenhang zwischen den kulturellen Einstellungsmustern und der realisierten Erwerbstätigkeit der 55 bis 64 Jährigen bei dieser Frage nicht derart deutlich ausgeprägt, wie es beim idealen Ruhestandsalter der Fall ist. Dies spiegelt sich u.a. im R^2 -Wert wider, der mit 0,4646 deutlich geringer ist.

Die sicherlich markantesten Länderbeispiele für die stärkere Heterogenität bei dieser Vertei-

lung sind Österreich und Polen. Hier zeigt sich auf der einen Seite eine tendenzielle Erwerbsorientierung bei den messbaren Einstellungen zur subjektiven Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze, die sich auf der anderen Seite aber nicht in der realisierten Erwerbsbeteiligung älterer Menschen widerspiegelt. Vielmehr weisen beide Länder einen unterdurchschnittlichen Wert auf. Auffallend ist bei Polen ferner, dass dieses Land bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter eine deutliche „Ausstiegsorientierung“ aufweist, während es bei der Frage nach der subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze eher als erwerbsorientiert zu charakterisieren ist. Diese Ambivalenz legt die Vermutung nahe, dass in Polen der permanente Ruhestandseintritt nicht direkt mit dem Ende der Erwerbsfähigkeit bzw. –zumutbarkeit einhergeht, sondern beide Phänomene losgelöst voneinander betrachtet werden müssen.

In der Gesamtschau ist der sichtbare Zusammenhang zwischen den kulturellen Einstellungsmustern in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs und der realisierten Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren ein erster Hinweis darauf, dass von einem Zusammenspiel von altersübergangsbezogenen Einstellungen, institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs und der tatsächlich realisierten Erwerbsbeteiligung Älterer auszugehen ist. Auf diesen Punkt wird noch detaillierter im Rahmen der linearen Mehrebenenmodelle im folgenden Abschnitt 8.5.2 sowie in Kapitel 9 eingegangen.

8.5.2 Multivariate lineare Mehrebenenanalyse

Im folgenden Abschnitt werden mittels eines multivariaten linearen Mehrebenenmodells ergänzende Makroindikatoren in das Modell aufgenommen, bei denen aufgrund der Vorarbeiten in den vorangegangenen Kapiteln plausibel anzunehmen ist, dass sie einen eigenständigen Einfluss auf die abhängigen Variablen haben. Zu nennen sei in diesem Kontext zunächst die gesetzliche Regelaltersgrenze in den einzelnen Ländern, der vor allem in der soziologischen Lebensverlaufsfor schung eine bedeutende Orientierungsfunktion in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs zugeschrieben wird (Kohli 2000; Radl 2012b). Als zweiter Makroindikator wird die fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres im Modell berücksichtigt, da auf deskriptiver Ebene ein Zusammenhang zwischen der ferneren Lebenserwartung in den jeweiligen Ländern und den Einstellungen in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs festgestellt werden konnte. Entsprechend bietet es sich an, im Rahmen der Mehrebenenanalyse zu prüfen, ob dieser Zusammenhang auch im multivariaten Modell bestehen bleibt und überdies auch für die subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze von Relevanz ist. Zudem hat sich im Rahmen der multivariaten Regres-

sionsanalysen gezeigt, dass vor allem Länder mit einer relativ geringen Erwerbstätigenquote älterer Menschen tendenziell auch eine Frühausstiegskultur aufweisen, während Länder mit einer hohen Erwerbsbeteiligung Älterer eher als spätausstiegsorientiert zu charakterisieren sind. Entsprechend bietet es sich an, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren als dritten Makroindikator mit in das Modell aufzunehmen. Insgesamt werden drei Modelle geschätzt. Das erste Modell (so genanntes Nullmodell) enthält auf der Individualebene nur die Regressionskonstante, wobei angenommen wird, dass diese zwischen den Ländern variiert (Langer 2010: 742). In einem zweiten Modell werden die unabhängigen Variablen der Individualebene mit in das Modell aufgenommen und im dritten Schritt werden zusätzlich die drei Makroindikatoren hinzugefügt. Neben den Regressionskoeffizienten für die Individual- und Makrovariablen sowie der Frage nach ihrer Signifikanz, ist in allen Modellen vor allem der Intraklassenkorrelationskoeffizient ρ (ρ) von Interesse, der angibt, wie viel Prozent der Varianz der abhängigen Variablen über die Makroebene (hier also über die Ländervariable) erklärt wird. Im Idealfall reduziert sich der Erklärungsanteil der Ländervariablen durch die Berücksichtigung weiterer Erklärungsfaktoren auf der Individual- und der Makroebene.

Tabelle 8.7 zeigt zunächst die Ergebnisse der multivariaten linearen Mehrebenenanalyse für das ideale Ruhestandsalter. Da sich die Regressionskoeffizienten auf der Individualebene nur in Nuancen von den entsprechenden Werten im multivariaten linearen Regressionsmodell unterscheiden, werden im Folgenden lediglich die Regressionskoeffizienten für die Makroindikatoren sowie die Maßzahlen des Modells vorgestellt (Tabelle 8.6, Tabelle 8.7). Zunächst zeigt sich bei den Maßzahlen des Modells, dass sich der Erklärungsanteil der Ländervariablen reduziert, wenn zusätzliche Erklärungsfaktoren auf der Individual- und Makroebene in das Modell aufgenommen werden. So beträgt der Intraklassen-Korrelationskoeffizient ρ des Nullmodells 0,135. Inhaltlich bedeutet dies, dass 13,5% der Variation der abhängigen Variablen allein durch die Berücksichtigung des Länderkontextes erklärt werden kann. Durch die Hinzunahme der Individualvariablen reduziert sich der Intraklassen-Korrelationskoeffizient auf 0,108, d.h., ein Teil der bislang über die Ländervariable erklärten Varianz kann nunmehr durch einzelne Individualvariablen erklärt werden. Den stärksten Effekt auf ρ haben aber die Makroindikatoren. Durch die Berücksichtigung der ferneren Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres, der Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jährigen in den jeweiligen Ländern und der Regelaltersgrenze für den Altersübergang, reduziert sich der Intraklassen-Korrelationskoeffizient auf 0,024. Ein Großteil der über die Länderebene erklärten Varianz kann somit über diese drei Variablen dargestellt werden. Der Likelihood-Ratio Test für Sigma

$u = 0$ zeigt überdies, dass die Berücksichtigung ergänzender erklärender Variablen zu einer signifikanten Verbesserung des Modells führt.

Tabelle 8.6: Maßzahlen des linearen Mehrebenenmodells – Ideales Ruhestandsalter

	Ideales Ruhe- standsalter Leermodell	Ideales Ruhe- standsalter Individualvariablen	Ideales Ruhe- standsalter Gesamtmodell
Modellparameter			
Konstante	59,4***	53,9 ***	42,6***
Sigma u	2,198	1,807	0,814
Rho	0,135	0,108	0,024
N	34.158	34.158	34.158
Likelihood-Ratio Test für Sigma u = 0	4906,01***	3179,4***	429,4,3***

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; signifikant auf dem 10 %-Niveau

Inhaltlich bestätigt sich der bereits im Rahmen der deskriptiven Analyse festgestellte Zusammenhang zwischen kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs und der fernerer Lebenserwartung der Menschen in den jeweiligen Ländern. Befragte in Ländern mit einer hohen fernerer Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres geben im Durchschnitt einen signifikant höheren Alterswert bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter an, als Befragte in Ländern mit einer vergleichsweise geringen fernerer Lebenserwartung. Auch der bereits im Rahmen der linearen Regressionsanalyse vermutete Zusammenhang zwischen den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die ideale Ausgestaltung des Altersübergangs und der beobachtbaren Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in den jeweiligen Ländern bestätigt sich im Rahmen der Mehrebenenanalyse. Befragungspersonen aus Ländern mit einer vergleichsweise hohen Erwerbstätigenquote älterer Menschen geben im Durchschnitt ein höheres Alter bei der Frage nach dem idealen Zeitpunkt für den permanenten Ruhestandseintritt an, als Personen in Ländern mit einer eher geringen Erwerbstätigenquote Älterer. Auch dieses Ergebnis ist signifikant. Nicht bestätigt werden kann demgegenüber die angenommene Orientierungsfunktion der staatlichen Regelaltersgrenze für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Deutlich wird auch noch einmal die starke Geschlechtsspezifik bei beiden Fragen. Wenn nach einer Frau gefragt wird, geben die Befragten im Durchschnitt ein um über drei Jahre geringeres ideales Ruhestandseintrittsalter an, als wenn nach einem Mann gefragt wird. Diese geschlechtsspezifische Differenz ist bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze noch ausgeprägter (Tabelle 8.9). Hier sind es sogar mehr als vier Jahre.

Tabelle 8.7: Koeffizienten des linearen Mehrebenenmodells – Ideales Ruhestandsalter

	Ideales Ruhe- standsalter Nullmodell	Ideales Ruhestands- alter Individualvariablen	Ideales Ruhe- standsalter Gesamtmo- dell
Alters- und Altersübergangskulturvariablen			
Subjektiver Beginn der Altersphase		0,078***	0,077***
Gesellschaftliche Akzeptanz– offen ablehnen		-1,116***	-1,117***
Gesellschaftliche Akzeptanz– insg. ablehnen		-0,580***	-0,581***
Gesellschaftliche Akzeptanz– befürworten/egal		Referenz	Referenz
Geschlechterkulturelle Variablen			
Nach einer Frau gefragt		-3,124***	-3,124***
Materielle Opportunitäten			
Alterseinkommensbesorgnis - gering		0,208***	0,208***
Alterseinkommensbesorgnis - mittel		Referenz	Referenz
Alterseinkommensbesorgnis - stark		-0,223***	-0,220***
Privat für das Alter vorgesorgt		-0,036	-0,032
Geschlecht und Beziehungsstatus			
Befragungsperson ist eine Frau		0,298***	0,339***
Befragungsperson hat eine Partnerin/einen Part- ner		-0,513***	-0,511***
Individualmerkmale			
Alter		0,022***	0,022***
Qualifikation		0,112***	0,112***
Schlechte Gesundheit		-0,160	-0,155
Mittlere Gesundheit		Referenz	Referenz
Gute Gesundheit		0,360***	0,357***
Gesundheitliche Beeinträchtigung		-0,071	-0,074
Arbeitsmarkt-/betriebsbezogene Determinanten			
Erwerbstätig		-0,325***	-0,324***
Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M		-0,287***	-0,285***
Betrieb > 100 Mitarbeiter		-0,245***	-0,246***
Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe		0,181***	0,176***
Kontextfaktoren			
Fernere Lebenserwartung ab dem 60. Lebens- jahr			0,249***
Erwerbstätigenquote Älterer (55 – 64 Jahre)			0,086***
Regelaltersgrenze			0,029

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; signifikant auf dem 10 %-Niveau.

Rekurriert man auch bei diesem Modell direkt auf die Maßzahlen, so zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter. Allerdings führt die Berücksichtigung der Makroindikatoren nicht zu einer ähnlich deutlichen Reduktion des Intraklassenkorrelationskoeffizienten. Dieser reduziert sich nämlich durch die Hinzunahme

der Makroindikatoren „lediglich“ auf 0,044 (von einem zudem geringeren Ausgangswert von 0,117). Inhaltlich bedeutet dies, dass die Ländervariable nach Hinzunahme der Individual- und Makrovariablen allein noch 4,4% der Varianz der abhängigen Variablen zu erklären vermag. Ohne Individual- und Makrovariablen waren es 11,7%, bei alleiniger Berücksichtigung der Individualvariablen 8,9%.

Tabelle 8.8: Maßzahlen des linearen Mehrebenenmodells – Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze

	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Leermodell	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Individualvariablen	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Gesamtmodell
Modellparameter			
Konstante	61,2***	50,2***	37,4***
Sigma u	2,701	2,135	1,475
Rho	0,117	0,089	0,044
N	31.678	31.678	31.678
Likelihood-Ratio Test für Sigma u = 0	3848,2***	2692,3***	1042,5***

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; signifikant auf dem 10 %-Niveau

Auch in diesem Modell lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigenquote älterer Menschen in den jeweiligen Ländern und den kulturell geprägten Einstellungsmustern feststellen. So geben Befragungspersonen aus Ländern mit einer hohen Erwerbstätigenquote im Durchschnitt auch ein höheres Alter als subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze an als Personen, die in einem Land mit einer eher geringen Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren leben.

Ferner besteht zwischen der fernerer Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres und den kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf die subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze ein positiver Zusammenhang. D.h., Personen aus Ländern mit einer vergleichsweise hohen fernerer Lebenserwartung geben bei der Frage nach der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze im Durchschnitt ein höheres Alter an, als Befragungspersonen aus Ländern, mit einer relativ geringen fernerer Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Wie bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter lässt sich zwischen der Regelaltersgrenze in einem Land und den Angaben zur subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze kein signifikanter Zusammenhang feststellen.

Tabelle 8.9: Koeffizienten des linearen Mehrebenenmodells – Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. Erwerbszumutbarkeitsgrenze

	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Leermodell	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Individualvariablen	Subjektive Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze Gesamtmodell
Alters- und Altersübergangskulturvariablen			
Subjektiver Beginn der Altersphase		0,130***	0,130***
Gesellschaftliche Akzeptanz– offen ablehnen		-2,322***	-2,276***
Gesellschaftliche Akzeptanz– insg. ablehnen		-0,780***	-0,779***
Gesellschaftliche Akzeptanz– befürworten/egal		Referenz	Referenz
Geschlechterkulturelle Variablen			
Nach einer Frau gefragt		-4,054***	-4,054***
Materielle Opportunitäten			
Alterseinkommensbesorgnis – gering		0,205*	0,205*
Alterseinkommensbesorgnis – mittel		Referenz	Referenz
Alterseinkommensbesorgnis – stark		-0,540***	-0,533***
Privat für das Alter vorgesorgt		0,257***	0,253***
Geschlecht und Beziehungsstatus			
Befragungsperson ist eine Frau		0,389***	0,461***
Befragungsperson hat eine Partnerin/einen Partner		-0,162*	-0,163*
Individualmerkmale			
Alter		0,036***	0,036***
Qualifikation		0,206***	0,206***
Schlechte Gesundheit		0,232	0,239
Mittlere Gesundheit		Referenz	Referenz
Gute Gesundheit		0,679***	0,673***
Gesundheitliche Beeinträchtigung		-0,355***	-0,358***
Arbeitsmarkt-/betriebsbezogene Determinanten			
Erwerbstätig		0,535***	-0,537***
Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M		-0,292***	-0,289***
Betrieb > 100 Mitarbeiter		0,081	0,080
Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe		0,267***	0,258***
Kontextfaktoren			
Fernere Lebenserwartung ab dem 60. Lebensjahr			0,278*
Erwerbstätigenquote Älterer (55 – 64 Jahre)			0,072***
Regelaltersgrenze			0,052

Quelle: European Social Survey (ESS) 2006/2007; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10 %-Niveau

9. Der Einfluss der Altersübergangskultur auf die Erwerbsbeteiligung im Alter

Nachdem sich bereits im vorangegangenen Kapitel deutliche Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der realisierten Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ergeben haben, soll dieser Befund im folgenden Kapitel durch eine zweite, binär logistische Mehrebenenanalyse verfeinert werden. Geprüft wird hier, ob sich auch unter Kontrolle weiterer, für die Altersübergangsentscheidung relevanter Einflussfaktoren ein eigenständiger Einfluss der altersübergangsbezogenen Einstellungen auf die Erwerbsbeteiligung in höherem Alter nachweisen lässt. In diesem Kapitel geht es somit ganz konkret um den Einfluss der Altersübergangskultur auf das individuelle Handeln und die individuellen Handlungsentscheidungen der Akteure in der Altersübergangssituation bzw. in der, in dieser Arbeit als Altersübergangsphase definierten Altersspanne von 55 bis 67 Jahre. Dabei wird die logistische Mehrebenenanalyse für zwei verschiedene Gruppen von älteren Menschen durchgeführt, nämlich zum einen für die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen und zum anderen für die Gruppe der 60 bis 67 Jährigen. Erstere Gruppe stellt die Standardreferenzgruppe in der Altersübergangsforschung dar, während letztere Gruppe gewählt worden ist, um der Vielfalt der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs Rechnung zu tragen (Abschnitt 6.1).

Tabelle 9.1 weist zunächst die Ergebnisse der logistischen Mehrebenenanalyse für die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen aus. Kulturelle Werte und daraus abgeleitete soziale Normen einer Gesellschaft werden dabei zum einen in Form von kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf den Altersübergang auf der Individualebene einbezogen (Kultur als „Element“ in der Altersübergangssituation). Konkret handelt es sich hier um die Einstellungen zum idealen Ruhestandsalter und zur subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze. Zum anderen wird die Altersübergangskultur auch als gesellschaftlicher Einflussfaktor auf der Makroebene berücksichtigt (Kultur als „Objekt“ in der Altersübergangssituation). Diese Konstruktion entspricht somit der in Abschnitt 5.2 dargestellten doppelten Funktion von Kultur im Modell der soziologischen Erklärung.

Es zeigt sich, dass der theoretisch konstruierbare Einfluss der Altersübergangskultur auf das Altersübergangs- bzw. auf das Erwerbsverhalten von älteren Menschen im empirischen Modell bestätigt werden kann. So besteht sowohl zwischen den beiden zentralen Variablen der Altersübergangskultur auf der Individualebene, als auch zwischen der Altersübergangskultur auf der Makroebene und der individuellen Erwerbsbeteiligung im höheren Alter ein positiver Zusammenhang. Inhaltlich bedeutet dies erstens, dass Befragungspersonen zwischen 55 und

64 Jahren (Tabelle 9.1) als auch Befragungspersonen zwischen 60 und 67 Jahren (Tabelle 9.3), die eine tendenziell erwerbsorientierte Einstellung in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs und eine Erwerbsbeteiligung im höheren Alter haben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit noch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (was hier bedeutet, dass sie entweder erwerbstätig sind oder arbeitslos, aber aktiv nach Arbeit suchen) als Personen, die tendenziell ausstiegsorientierte Einstellungen in Hinblick auf die Ausgestaltung des Altersübergangs und eine Erwerbsbeteiligung im höheren Alter aufweisen. Zweitens bedeutet der signifikant positive Effekt auf der Makroebene, dass ältere Menschen zwischen 55 und 64 Jahren bzw. zwischen 60 und 67 Jahren, die in einem Land mit einer eher erwerbsorientierten Altersübergangskultur leben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig sind als ältere Menschen in Ländern mit einer eher ausstiegsorientierten Altersübergangskultur. Die erste und zweite Hypothese lassen sich somit für beide Altersgruppen bestätigen, da sich sowohl die beiden zentralen Variablen auf der Individualebene (Hypothese 2), als auch die Altersübergangskultur auf der Makroebene (Hypothese 1) hypothesenkonform auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein auswirken.

Während sich die kulturell geprägten Einstellungsmuster in Hinblick auf den Altersübergang und eine Erwerbstätigkeit im höheren Alter in beiden untersuchten Altersgruppen gleichermaßen auswirken, zeigen sich bei den anderen Individual- und Makrovariablen doch Unterschiede, so dass die Ergebnisse für beide Gruppen im Folgenden getrennt voneinander dargestellt werden. Dabei wird jeweils nur auf die Ergebnisse des Gesamtmodells rekuriert, da sich die Individualvariablen durch die Hinzunahme der Makrofaktoren kaum verändern.

Bei der Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen wirken sich die in das Modell aufgenommenen Kontrollvariablen auf der Individualebene gemäß des referierten Forschungsstandes auf die Wahrscheinlichkeit aus, im untersuchten Alter noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Deutlich ist der Effekt beim Alter. Je jünger die Befragungsperson ist, desto wahrscheinlicher ist sie noch erwerbstätig und zwar unabhängig vom individuellen Gesundheitszustand und den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, für die ja durch das Random-Intercept und die Regelaltersgrenze kontrolliert wird. Auch bei der Qualifikation bestätigen sich die referierten Forschungsergebnisse aus Kapitel 6. Je länger die Vollzeitausbildung bei einer Person andauert hat, umso wahrscheinlicher geht sie in höherem Alter auch noch einer Erwerbstätigkeit nach.

Tabelle 9.1: Koeffizienten der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren im europäischen Vergleich

	Befragungsperson steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und ist zwischen 55 und 64 Jahren alt		
	Nullmodell	Individualvariablen	Gesamtmodell
Altersübergangskultur			
Ideales Ruhestandsalter		0,029***	0,028***
Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. zumutbarkeitsgrenze		0,020***	0,018***
Beginn der Altersphase		-0,007	-0,008
Gesellschaftliche Akzeptanz– offen ablehnen		-0,127	-0,114
Gesellschaftliche Akzeptanz– insgeheim ablehnen		0,082	0,092
Gesellschaftliche Akzeptanz- befürworten/egal		Referenz	Referenz
Materielle Opportunitäten			
Alterseinkommensbesorgnis - gering		-0,164*	-0,177*
Alterseinkommensbesorgnis - mittel		-0,017	0,011
Alterseinkommensbesorgnis - stark		Referenz	Referenz
Privat für das Alter vorgesorgt		0,260***	0,250***
Haushaltskontext			
Frau + Partner (erwerbstätig)		-0,383***	-0,340***
Frau + Partner (nicht erwerbstätig)		-0,997***	-0,956***
Frau ohne Partner		-0,337***	-0,281**
Mann + Partnerin (erwerbstätig)		0,555***	0,555***
Mann + Partnerin (nicht erwerbstätig)		-0,164	-0,169
Mann ohne Partnerin		Referenz	Referenz
Individualmerkmale			
Alter		-0,286***	-0,286***
Qualifikation		0,059***	0,061***
Schlechte Gesundheit		-0,753***	-0,754***
Mittlere Gesundheit		Referenz	Referenz
Gute Gesundheit		0,431***	0,417***
Gesundheitliche Beeinträchtigung		-0,630***	-0,637***
Betriebliche und arbeitsmarktbezogene Determinanten			
Abhängig beschäftigt		-0,939***	-0,941***
Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M		-0,388***	-0,390***
Betrieb > 100 Mitarbeiter		-0,405***	-0,397***
Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe		0,568***	0,563***
Kontextfaktoren			
Altersübergangskultur			0,073***
Subjektive Deprivationsquote von Rentnerhaushalten			0,009**
Regelaltersgrenze			0,053

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Auch der Interaktionseffekt aus Geschlecht, Partnerstatus und Erwerbsstatus des Partners wirkt sich erwartungskonform aus. So sind Frauen im höheren Alter mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als alleinlebende Männer und Männer mit einer erwerbstätigen Partnerin, und zwar unabhängig davon, ob sie einen Partner haben oder nicht. Eine besonders geringe Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig zu sein weisen Frauen jedoch dann auf, wenn ihr Partner nicht oder nicht mehr erwerbstätig ist. Dieses Ergebnis zeigt sich bei Männern nicht derart deutlich. Personen die einen schlechten Gesundheitszustand aufweisen, gehen über alle Modelle hinweg mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach als Personen, die einen mittleren Gesundheitszustand angeben. In die gleiche Richtung wirkt auch die Variable, die nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen fragt. In Hinblick auf arbeitsmarktbezogene und betriebliche Determinanten zeigen sich ebenfalls die zu erwartenden Effekte. (Vormals) abhängig Beschäftigte sind mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht mehr erwerbstätig als Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Dasselbe gilt für Personen in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern, verglichen mit Personen in kleineren Betriebseinheiten. Im Dienstleistungsgewerbe tätig zu sein erhöht die Wahrscheinlichkeit, in höherem Alter immer noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Interessant ist abschließend der Effekt der Arbeitslosigkeit. Auch Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen sind in der Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig als Personen, die über keine nennenswerten Arbeitslosigkeitserfahrungen verfügen. Da über den vorliegenden Datensatz nicht abgebildet werden kann, ob die Arbeitslosigkeit direkt vor dem Übergang in den Ruhestand vorlag, wäre die Diskussion möglicher Gründe jedoch spekulativ.

Von den zusätzlich zur Altersübergangskultur in das Modell aufgenommenen Makroindikatoren wirkt sich nur die subjektive Deprivationsquote von Rentnerhaushalten signifikant auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass die Befragten zwischen 55 und 64 Jahren noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dabei handelt es sich um einen positiven Zusammenhang, d.h. je höher die Quote ist, desto wahrscheinlicher gehen die Befragungspersonen zwischen 55 und 64 Jahren noch einer Erwerbstätigkeit nach. Dieses Ergebnis ist durchaus überraschen, da Tabelle 6.9 zeigt, dass vor allem osteuropäische Länder, d.h. Länder mit einer vergleichsweise niedrigen Erwerbstätigenquote älterer Menschen, eine hohe subjektive Deprivationsquote aufweisen. Die Regelaltersgrenze, die hier als Indikator für die institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs im Modell berücksichtigt wird, wirkt sich demgegenüber nicht signifikant auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass Personen zwischen 55 und 64 Jahren noch erwerbstätig sind.

Tabelle 9.2: Maßzahlen der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren im europäischen Vergleich

Befragungsperson steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und ist zwischen 55 und 64 Jahren alt			
	Leermode	Individualvariablen	Gesamtmodell
Maßzahlen des Modells			
Konstante	-0,195	14,54***	11,08***
Sigma u	0,649	0,574	0,343
Rho	0,113	0,091	0,035
N	5.399	5.399	5.399
Likelihood-Ratio Test für Sigma u = 0	422,6***	159,6***	35,3***

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Betrachtet man abschließend noch die Maßzahlen des Modells, so zeigt sich, dass sich der Erklärungsanteil der Ländervariablen reduziert, wenn zusätzliche Erklärungsfaktoren auf der Individual- und Makroebene in das Modell aufgenommen werden (Tabelle 9.2). So beträgt der Intraklassen-Korrelationskoeffizient rho des Nullmodells 0,113. D.h. 11,3% der Variation der abhängigen Variablen kann allein durch die Berücksichtigung des Länderkontextes erklärt werden. Durch die Berücksichtigung der Individualvariablen reduziert sich der Intraklassen-Korrelationskoeffizient auf 0,091. Ein Teil der bislang über die Ländervariable erklärten Varianz kann somit durch einzelne Individualvariablen erklärt werden. Den stärksten Effekt auf rho hat aber wiederum die Hinzunahme der Makroindikatoren. Durch die Berücksichtigung der Altersübergangskultur, der Armutsquote von Rentnerhaushalten sowie der in den jeweiligen Ländern 2006/2007 gültigen Regelaltersgrenze für den Altersübergang reduziert sich der Intraklassen-Korrelationskoeffizient auf 0,035. Ein Großteil der über die Länderebene erklärten Varianz kann also über diese drei Variablen dargestellt werden. Der Likelihood-Ratio Test für Sigma u = 0 zeigt ferner, dass die Berücksichtigung der ergänzenden erklärenden Variablen zu einer signifikanten Verbesserung des Modells führt.

Auch bei der Altersgruppe der 60 bis 67 Jährigen wirken sich die bereits für die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen referierten Kontrollvariablen auf der Individualebene erwartungskonform auf die Wahrscheinlichkeit aus, im untersuchten Alter noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Tabelle 9.3). Einzig die Arbeitslosigkeitserfahrungen von mehr als drei Monaten scheinen bei dieser Altersgruppe keine nennenswerte Rolle mehr zu spielen.

Tabelle 9.3: Koeffizienten der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 60 und 67 Jahren im europäischen Vergleich

	Befragungsperson steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und ist zwischen 60 und 67 Jahren alt		
	Nullmodell	Individualvariablen	Gesamtmodell
Altersübergangskultur			
Ideales Ruhestandsalter		0,032***	0,030**
Subjektive Erwerbsfähigkeits- bzw. zumutbarkeitsgrenze		0,030***	0,029***
Beginn der Altersphase		-0,019***	-0,020***
Gesellschaftliche Akzeptanz– offen ablehnen		-0,276**	-0,266*
Gesellschaftliche Akzeptanz– insgeheim ablehnen		-0,069	-0,051
Gesellschaftliche Akzeptanz- befürworten/egal		Referenz	Referenz
Materielle Opportunitäten			
Alterseinkommensbesorgnis – gering		-0,159	-0,171
Alterseinkommensbesorgnis – mittel		-0,084	-0,089
Alterseinkommensbesorgnis – stark		Referenz	Referenz
Privat für das Alter vorgesorgt		0,299***	0,287***
Haushaltskontext			
Frau + Partner (erwerbstätig)		-0,498**	-0,438**
Frau + Partner (nicht erwerbstätig)		-1,155***	-1,091***
Frau ohne Partner		-0,376**	-0,280*
Mann + Partnerin (erwerbstätig)		0,328*	0,331**
Mann + Partnerin (nicht erwerbstätig)		-0,330**	-0,343**
Mann ohne Partnerin		Referenz	Referenz
Individualmerkmale			
Alter		-0,277***	-0,275***
Qualifikation		0,050***	0,051***
Schlechte Gesundheit		-0,528***	-0,535***
Mittlere Gesundheit		Referenz	Referenz
Gute Gesundheit		0,464***	0,453***
Gesundheitliche Beeinträchtigung		-0,538***	-0,545***
Betriebliche und arbeitsmarktbezogene Determinanten			
Abhängig beschäftigt		-1,222***	-1,238***
Arbeitslosigkeitserfahrung > 3 M		-0,025	-0,027
Betrieb > 100 Mitarbeiter		-0,648***	-0,640***
Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe		0,588***	0,582***
Kontextfaktoren			
Altersübergangskultur			0,079***
Subjektive Deprivationsquote von Rentnerhaushalten			0,019***
Regelaltersgrenze			0,100**

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Dies kann u.a. daran liegen, dass in vielen der hier untersuchten Länder ab Vollendung des 60. Lebensjahres verschiedene Frühverrentungsmöglichkeiten bestehen, so dass der Arbeitslosigkeitsstatus für den Übergang in den Ruhestand nicht mehr derart relevant ist. Zudem werden auch einige Variablen signifikant, bei denen für die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte. Konkret handelt es sich dabei zum einen um zwei Variablen, die zur ergänzenden Darstellung der Altersübergangskultur mit in das Modell aufgenommen worden sind. So sind Personen die angegeben haben, dass es in ihrem Land offen abgelehnt würde wenn eine Person die sie gut kennen nach Vollendung des 70. Lebensjahres noch einer Erwerbstätigkeit nachgeht, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht mehr erwerbstätig als Personen, die angeben, dass die meisten Menschen in ihrem Land es befürworten würden bzw. es den meisten Menschen egal wäre, wenn eine Person mit 70 Jahren noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen würde. Zum anderen zeigt sich in dieser Gruppe ein negativer Zusammenhang zwischen dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase und der Erwerbsbeteiligung zwischen 60 und 67 Jahren. Inhaltlich bedeutet dies, dass Personen, die bei der Frage nach dem subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase einen hohen Wert angegeben haben, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig sind bzw. aktiv nach Arbeit suchen als Personen, die bei dieser Frage einen vergleichsweise geringen Alterswert genannt haben. Beispiele für dieses Muster stellen Befragte in Belgien und Frankreich dar, wo auf der einen Seite ein sehr hohes Alter als Beginn der Altersphase genannt wird, während auf der anderen Seite vergleichsweise geringe Alterswerte bei der Frage nach dem idealen Ruhestandsalter und der subjektiven Erwerbsfähigkeits- bzw. –zumutbarkeitsgrenze genannt werden.

Auf der Makroebene zeigt sich ergänzend zu den signifikanten Effekten der Altersübergangskulturvariablen und der Armutsquote von Rentnerhaushalten auch ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der in den jeweiligen Ländern gültigen Regelaltersgrenze und der Erwerbsbeteiligung im höheren Alter. Je höher die Regelaltersgrenze in den jeweiligen Ländern demnach ist, desto wahrscheinlicher sind die Befragungspersonen zwischen 60 und 67 Jahren noch erwerbstätig bzw. suchen aktiv nach Arbeit. Bei den Maßzahlen des Modells zeigt sich die gleiche Logik wie bei der Gruppe der 55 bis 64 Jährigen. Entsprechend sei an dieser Stelle auf die vorherigen Ausführungen verwiesen.

Tabelle 9.4: Maßzahlen der logistischen Mehrebenenmodelle zum Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 60 und 67 Jahren im europäischen Vergleich

Befragungsperson steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und ist zwischen 55 und 64 Jahren alt			
	Leermodell	Individualvariablen	Gesamtmodell
Maßzahlen des Modells			
Konstante	-1,159***	14,31***	7,47***
Sigma u	0,807	0,678	0,447
Rho	0,165	0,123	0,057
N	3.469	3.469	3.469
Likelihood-Ratio Test für Sigma u = 0	298,4***	124,4***	45,2***

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen; ***signifikant auf dem 1%-Niveau; **signifikant auf dem 5%-Niveau; *signifikant auf dem 10%-Niveau

Auch bei der Altersgruppe der 60 bis 67 Jährigen führt die Berücksichtigung bestimmter Individual- und Makrovariablen zu einer signifikanten Reduktion des Intraklassen-Korrelationskoeffizienten Rho. Dabei ist es auch hier die Berücksichtigung der drei Makroindikatoren, die die deutlichste Reduzierung mit sich bringt. So werden im Leermodell noch 16,5% der Gesamtvariation über die Kontextebene, d.h. den nationalstaatlichen Kontext erklärt. Die Berücksichtigung der erklärenden Variablen auf der Individualebene führt sodann zu einer Verringerung des Intraklassen-Korrelationskoeffizienten um 4,2 Prozentpunkte. Entsprechend werden lediglich noch 12,3% der Gesamtvarianz über den Länderkontext erklärt. Die Hinzunahme der Makroindikatoren reduziert Rho noch einmal um 6,6 Prozentpunkte, so dass schlussendlich ein Erklärungsanteil der Kontextebene von 5,7% verbleibt (Tabelle 9.4).

10. Fazit

Zusammenfassend ist in den theoretischen Kapiteln dieser Arbeit deutlich geworden, dass die Altersübergangskultur einer Gesellschaft neben den materiellen Opportunitäten und den institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs als dritte Randbedingung der Altersübergangssituation angesehen werden kann. In Kombination mit der ebenfalls deutlich gewordenen hohen Relevanz kultureller Werte und daraus abgeleiteter sozialer Normen für die subjektive Definition von Handlungssituationen und damit für das individuelle und soziale Handeln ist daher zu konstatieren, dass kulturell geprägte Normen und kulturelle Werte aus soziologischer Perspektive einen integralen Bestandteil soziologischer Handlungsmodelle darstellen und entsprechend auch für die Altersübergangsentscheidung von erheblicher theoretischer Relevanz sind. Dem kulturellen System ist dabei eine doppelte Bedeutung für die Erklärung sozialer Handlungsprozesse zuzuschreiben, d.h. die Altersübergangskultur wird nicht nur als Teil der objektiven Randbedingungen der Altersübergangssituation und entsprechend im Sinne Essers (2001) als „Objekt der Orientierung“ verstanden, an dem die Akteure ihr Handeln ausrichten, sondern auch als „Element der Orientierung“ angesehen. In letzterem Verständnis strukturiert sie die Handlungsziele bzw. Erwartungen der Individuen, bspw. hinsichtlich der Frage des richtigen Zeitpunktes des Renteneintritts und ist somit die entscheidende Grundlage für die Herausbildung einer Präferenzordnung (Joas und Knöbl 2004: 65f). Dem in dieser Arbeit konzipierten Altersübergangsmodell liegt ein konstitutionstheoretisches Verständnis zugrunde, wie es sich bspw. bei Archer (2010; 1996), Giddens (1984; 1988) oder im Modell der soziologischen Erklärung von Esser (1990, 1996, 2001, 2004) findet. Ähnlich wie in der Phänomenologie wird in diesen Theoriesträngen angenommen, dass dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand stets eine Interpretation der Handlungssituation durch den individuellen Akteur vorausgeht und der Altersübergang somit immer das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von „weil-“ und „um zu-Motiven“ ist. Anders als in der Phänomenologie werden die objektiven Randbedingungen der Altersübergangssituation aber nicht nur als bloße Randphänomene angesehen, die die individuellen Akteure bei ihrer Situationsdefinition berücksichtigen können oder nicht. Gegen eine solche Marginalisierung sprechen vor allem die bei Missachtung zu erwartenden Nebenfolgen abweichender Handlungen. Zu nennen sind hier an erster Stelle die in vielen Untersuchungsländern zu erwartenden finanziellen Einbußen im Falle eines vorzeitigen Altersübergangs oder die Gefahr einer gesellschaftlichen Stigmatisierung im Falle eines vorzeitigen Ruhestandseintritts.

Entlang dieses theoretischen Grundverständnisses von Kultur, Struktur und Handeln wurde die Altersübergangskultur in zweifacher Hinsicht in der empirischen Analyse berücksichtigt.

Zum einen wurde sie als „Element der Orientierung“ in Form von kulturell geprägten Einstellungsmustern in Hinblick auf den Altersübergang auf der Individualebene einbezogen. Konkret handelt es sich hier um die Einstellungen zum idealen Ruhestandsalter und zur subjektiv empfundenen Erwerbsfähigkeits- bzw. -zumutbarkeitsgrenze. Diese repräsentieren das Wissen und die Bewertungen der Akteure. Zum anderen wurde sie als „Objekt der Orientierung“ auf der Makroebene implementiert. Diesbezüglich kann sie sowohl als „kulturelle Barriere“ fungieren und dadurch ggf. institutionell mögliche Frühaustritte verhindern. Sie kann gleichsam aber auch als Beschleuniger in den Ruhestand dienen, indem sie ein ausstiegsorientiertes Altersübergangsverhalten legitimiert und entsprechend fördert.

In der empirischen Analyse konnte der theoretisch konstruierbare doppelte Einfluss der Kultur auf die Altersübergangsentscheidung bestätigt werden. Sowohl die kulturell geprägten Einstellungsvariablen auf der Mikro- als auch die Altersübergangskultur auf der Makroebene wirken sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass in höherem Alter noch einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird. Dies bedeutet konkret, dass Personen, die bei der Frage nach dem idealen Zeitpunkt für den Ruhestandseintritt und dem altersbedingten Ende der Erwerbsfähigkeit bzw. -zumutbarkeit vergleichsweise hohe Alterswerte angeben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig sind als Personen, die bei diesen Fragen eher niedrige Alterswerte nennen. Zudem bedeutet der feststellbare signifikante Zusammenhang zwischen der Altersübergangskultur auf der Makroebene und der Erwerbsbeteiligung, dass ältere Menschen, die in einem Land mit einer eher erwerbsorientierten Altersübergangskultur leben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit noch erwerbstätig sind als ältere Menschen in Ländern mit einer eher ausstiegsorientierten Altersübergangskultur. Dasselbe Ergebnis zeigte sich auch im Rahmen der linearen Mehrebenenanalyse, in der die Altersübergangskultur als zu erklärende Variable fungierte, während die Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren als unabhängiger Makroindikator in das Modell implementiert wurde. Die beiden ersten Hypothesen können somit als bestätigt angesehen werden, da sich sowohl die beiden zentralen Variablen auf der Individual-, als auch die Altersübergangskultur auf der Makroebene hypothesenkonform auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein auswirken.

Neben dem signifikanten Einfluss der Kulturvariablen besteht auch zwischen den anderen beiden Makrofaktoren (subjektive Deprivationsquote von Rentnerhaushalten; Regelaltersgrenze) und der Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung im höheren Alter ein signifikanter Zusammenhang, wobei der Einfluss der Regelaltersgrenze nur für die Altersgruppe der 60

bis 67 Jährigen signifikant wird. Diese erkennbare Bedeutung der objektiven Randbedingungen bedeutet allerdings nicht, dass die Kontrollvariablen auf der Individualebene keine Rolle spielen. Im Gegenteil: Zwischen den Kontrollvariablen auf der Mikroebene und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren bzw. 60 und 67 Jahren lassen sich eine Reihe signifikanter Zusammenhänge feststellen, die in Hinblick auf die Richtung des Zusammenhanges dem in Kapitel 6 referierten Stand der Forschung entsprechen. Somit kann auch der erweiterte Teil der zweiten Hypothese als bestätigt angesehen werden, da es sich beim Altersübergang offenkundig nicht um ein, über die objektiven Randbedingungen vollends gesteuertes Handeln handelt. Vielmehr hängt die Handlungsentscheidung von einer komplexen subjektiven Definition der Altersübergangssituation ab, in deren Rahmen eine Reihe von Einflussfaktoren Berücksichtigung finden.

In Hinblick auf spezifische Ländermuster konnte sowohl in den deskriptiven als auch in den multivariaten Analysen eine stark erwerbsorientierte Altersübergangskultur in den skandinavischen Ländern festgestellt werden, wobei ein gewisser Abstand zwischen Dänemark, Norwegen und Schweden auf der einen und Finnland auf der anderen Seite feststellbar ist. Auch in Irland, den Niederlanden und der Schweiz kann die Altersübergangskultur tendenziell als erwerbsorientiert charakterisiert werden, wobei dieser Befund in beiden Ländern vor allem für Männer Gültigkeit besitzt. Das gleiche gilt für Großbritannien. Eine mögliche Ursache für dieses Muster ist darin zu sehen, dass alle drei Länder von Manow (2002) zu den so genannten gezügelten protestantischen Wohlfahrtsstaaten gezählt werden, in denen eine hohe Erwerbsorientierung (Protestantische Ethik) mit einem vergleichsweise traditionellen Familien- und Frauenleitbild bei gebremster wohlfahrtsstaatlicher Dynamik und somit im Sinne von Rieger und Leibfried (2004) Individualisierungsdynamik kombiniert wurde und dieses Muster erst sukzessive in der Auflösung begriffen ist.³¹ Eine stark ausstiegsorientierte Altersübergangskultur findet sich demgegenüber in den meisten osteuropäischen Ländern, wobei es vornehmlich die Frauen sind, denen ein früher Rückzug aus dem Erwerbsleben zugeschrieben wird. Bei Männern zeigt sich zwar ebenfalls ein tendenziell ausstiegsorientiertes Muster. Dieses relativiert sich aber zum Teil, wenn ergänzend weitere Einflussfaktoren betrachtet werden. So ist zum einen die Differenz zwischen dem idealen Ruhestandsalter und dem Beginn der Altersphase bei osteuropäischen Männern vielfach geringer als in westeuropäischen Ländern, die, bei alleiniger Betrachtung der kulturell geprägten Einstellungsmuster, als erwerbsorien-

³¹ An dieser Stelle sei an die immer noch bestehenden unterschiedlichen Regelaltersgrenzen für Frauen und Männer in Großbritannien und der Schweiz sowie an das bis weit in die 1970er Jahre dominierende System der „Versäulung“ in den Niederlanden erinnert.

tiert charakterisiert werden müssten. Zum anderen ist die durchschnittliche fernere Lebenserwartung von Männern in vielen osteuropäischen Ländern z.T. deutlich niedriger als in den Ländern Nord- und Westeuropas. Ein kulturell als ideal empfundener früher Rückzug aus dem Erwerbsleben geht in diesen Ländern somit mit einer zum Teil deutlich kürzeren Dauer der Alters- und Lebensphase einher. In Westeuropa lässt sich vor allem in Belgien und Frankreich für beide Geschlechter eine deutliche Frühausstiegskultur feststellen. In beiden Ländern liegt das ideale Ruhestandsalter sowohl für Frauen als auch für Männer deutlich unter dem 60. Lebensjahr und zwar ungeachtet der Tatsache, dass beide Länder zu den Ländern mit der längsten Zeitspanne zwischen idealem Beginn der Ruhestands- und subjektiv empfundenen Beginn der Altersphase zählen und überdies sowohl für Frauen als auch für Männer eine vergleichsweise hohe fernere Lebenserwartung ab Vollendung des 60. Lebensjahres aufweisen. Überdies hat sich gezeigt, dass sich frühausstiegsorientierte kulturelle Einstellungsmuster vor allem in Ländern finden lassen, die auch eine vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote aufweisen. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass in Ländern mit eher frühausstiegsorientierten Einstellungen zum Altersübergang auch entsprechende institutionelle Möglichkeiten existieren, um das Erwerbsleben vorzeitig verlassen zu können. Dieses Wechselverhältnis konnte im Rahmen der vorliegenden Arbeit, die stark auf die theoretische und empirische Plausibilisierung eines erweiterten Altersübergangsmodells fokussierte, nicht in Gänze verfolgt und entsprechend nicht vollends untersucht werden. Hier erscheint eine ausführliche Detailanalyse der institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs in ausgewählten Ländern sicherlich der gangbarste und vielversprechendste Weg zu sein. Die in dieser Arbeit in Kapitel 6 referierten Regelungen lassen zwar sicherlich einige Rückschlüsse zu, bleiben aber aufgrund des notwendigerweise hohen Abstraktionsniveaus unvollständig. So deckt sich die messbare Frühausstiegskultur in den osteuropäischen Ländern weitgehend mit in den jeweiligen Ländern 2006/2007 geltenden institutionellen Rahmenbedingungen des Altersübergangs, die insbesondere Frauen einen vorzeitigen Ruhestandseintritt bei vergleichsweise geringen zusätzlichen Anforderungen ermöglichen. Auch die in den skandinavischen Ländern erkennbare Spätausstiegskultur geht mit einem institutionellen Altersübergangsarrangements einher, dass jenseits der in jedem Land existierenden, hier aber nicht weiter thematisierten, Berufs- und Erwerbsminderungssysteme wenig Spielraum für einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben lässt. Wie bereits erwähnt erfolgte die Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen im sechsten Kapitel jedoch auf einem zu hohen Abstraktionsniveau, um abschließende und definitive Aussagen darüber treffen zu können, wie einfach oder wie schwierig es ist, in einem bestimmten Land vorzeitig in den Ruhestand gehen zu können. Für

eine seriöse Einschätzung ist es bspw. von essentieller Bedeutung, wie schwierig oder einfach es in den jeweiligen Ländern ist, die spezifischen Wartezeitregelungen bei vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten zu erfüllen. So ist es in einem Land wie Frankreich zwar einerseits möglich, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen. Auf der anderen Seite wird dafür aber vorausgesetzt, dass die Bedingungen für den Bezug einer Vollrente erfüllt sind, was bedeutet, dass die Menschen Versicherungszeiten von 160 oder mehr Versicherungsquartalen aufweisen müssen. Sofern hier nicht großzügige Anrechnungsmodelle für Nichterwerbszeiten existieren, ist eine verpflichtende Erwerbstätigkeit von (mehr als) 40 Jahren für einen Großteil der Beschäftigten eine sehr hohe Hürde. Die sehr geringe Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Frankreich zeigt aber wiederum, dass die Hürde von der deutlichen Mehrheit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genommen wird, so dass hier ein vertiefender Blick auf nicht über beitragspflichtige Erwerbsarbeit zu realisierende Anrechnungszeiten lohnenswert erscheint. Über die Notwendigkeit einer institutionellen Detailanalyse hinaus ist bei der Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen im sechsten Kapitel dieser Arbeit deutlich geworden, dass es im Grunde in jedem der hier untersuchten Länder Wahlmöglichkeiten in Hinblick auf den Zeitpunkt des Altersübergangs gibt, so dass die Steuerungsfunktion der institutionellen Rahmenbedingungen zumindest für bestimmte Bevölkerungsgruppen ohnehin als eingeschränkt anzusehen ist.

Ein weiterer zentraler Aspekt in der empirischen Analyse war die Geschlechtsspezifität im Altersübergang. So liegt das von den Befragten angegebene ideale Ruhestandsalter von Frauen in nahezu allen hier untersuchten Ländern vor dem entsprechenden Alterswert, der von den, nach einem Mann befragten Personen genannt wurde. Besonders ausgeprägt sind die Geschlechterdifferenzen in Osteuropa. Aber auch in einigen konservativen, mediterranen sowie protestantisch gezügelten Wohlfahrtsstaaten zeigen sich deutliche Unterschiede in Bezug auf das als ideal empfundene Ruhestandsalter sowie die subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeiten bzw. –zumutbarkeitsgrenze für Frauen und Männern. Geringe geschlechtsspezifische Differenzen lassen sich demgegenüber erwartungsgemäß in den skandinavischen Ländern beobachten, die sich durch ein vergleichsweise egalitäres Geschlechterregime auszeichnen. Im Ergebnis kann somit auch die dritte Hypothese bestätigt werden.

Insgesamt nähren die theoretischen und empirischen Ergebnisse in dieser Arbeit die Vermutung, dass eine einseitige Betrachtung der kulturellen oder der strukturellen Erklärungskomponenten zu kurz greift und eine vollständige soziologische Erklärung des Altersübergangs

beide Parameter berücksichtigen und in ihrem Wechselverhältnis zueinander würdigen sollte. Zukünftige Analysen des Altersübergangsprozesses sollten demnach nicht nur auf einzelne Randbedingungen der Altersübergangssituation abstellen, sondern das jeweilige Altersübergangsregime in Gänze betrachten. Das Wechselverhältnis zwischen Kultur und Struktur generiert aber auch neue Forschungsfragen. So sollte in Zukunft zum einen ein stärkerer Fokus auf die Frage gelegt werden, inwieweit wohlfahrtsstaatlich relevante kulturelle Normen und Werte einschlägige Reformbestrebungen blockieren, moderieren oder befördern können. Zum anderen ist umgekehrt nach der Sozialisationsfunktion institutioneller Arrangements zu fragen. Konkret geht es dabei um die Frage, ob sich die individuellen Einstellungen der Menschen tatsächlich an veränderte institutionelle Rahmenbedingungen angleichen, oder ob von einem dauerhaften Widerspruch zwischen kulturellen Einstellungsmustern und institutionellen Arrangements auszugehen ist. Diese Frage lässt sich aber letztendlich nur mit adäquaten Panel- oder Zeitreihendaten in angemessener Weise beantworten.

Neben den wissenschaftlichen Rückschlüssen lassen sich aus dem Befund eines eigenständigen handlungsleitenden Einflusses kultureller Wert- und Normvorstellungen auf den Altersübergang auch (sozial)politische Schlussfolgerungen ableiten. So zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit sehr deutlich, dass die zum Teil erheblichen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa nicht als alleinige Folge unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen des Altersübergangs angesehen werden können, sondern auch kulturell bedingt sind. Im Kontext der doppelten Bedeutung von Kultur für den Altersübergang bedeutet dies, dass in Ländern mit einer ausstiegsorientierten Altersübergangskultur ein frühzeitiger Ruhestandseintritt nicht nur deshalb erfolgt, weil es als gesellschaftlich legitim erscheint und die institutionellen Rahmenbedingungen es zulassen, sondern vielmehr weil ein früher Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ein explizites und kulturell legitimates Handlungsziel darstellt und somit Teil der Lebensplanung der Individuen ist. Einschneidende und von der nationalen Altersübergangskultur losgelöste Reformen der Altersübergangssysteme, wie sie regelmäßig als Forderungen in den beschäftigungs- und sozialpolitischen Strategiepapieren des Europäischen Rates und der Europäischen Kommission zu finden sind, sollten in diesem Lichte entsprechend nicht mehr nur als ökonomisch notwendige und daher rationale Anpassung an externe Entwicklungsprozesse wie den demographischen Wandel oder die Schulden- und Finanzkrise deklariert werden, sondern sollten zumindest in Ländern mit einer tendenziell als ausstiegsorientiert zu charakterisierenden Altersübergangskultur als genau das angesehen werden was sie sind, nämlich eine erhebliche Intervention in die bestehenden und

kulturell breit legitimierten Altersübergangsstrukturen und entsprechend ein deutlicher staatlicher Eingriff in die Lebensplanung mehrerer Generationen, der sich nicht ausreichend über den Verweis auf die ökonomische Notwendigkeit der Einzelmaßnahmen legitimieren lässt.³² Entsprechend ist es im Lichte der Ergebnisse dieser Arbeit wenig verwunderlich, dass die in Frankreich im Zuge der Rentenreform 2010 geplante und maßgeblich mit dem drohenden finanziellen Kollaps der gesetzlichen Alterssicherungssysteme begründete Anhebung des für den Bezug einer vollen Rentenleistung legitimierenden Ruhestandseintrittsalters vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr zu den bereits einleitend thematisierten Demonstrationen und Protesten geführt hat, da Frankreich neben Belgien und Slowenien die ausstiegsorientierteste Altersübergangskultur in Europa aufweist (vgl. Der Spiegel vom 24.10.2010).³³ Gleichsam verwundert es ebenfalls nicht, dass ebenjene Rentenreform ein zentrales Wahlkampfthema im französischen Präsidentschaftswahlkampf 2012 war, und dass der neu gewählte französische Präsident Francois Hollande die Rentenreform im Anschluss an seine Wahl zumindest teilweise zurückgenommen hat (vgl. Der Spiegel vom 26.06.2012). Teilweise, weil nur die für eine volle Altersrente qualifizierende Altersgrenze wieder auf das vollendete 60. Lebensjahr abgesenkt wurde, während die ebenfalls im Zuge der Rentenreform 2010 vorgenommene Verlängerung der Mindestversicherungszeit für den Bezug einer vollen Rente von 40 auf 41,5 Jahre unverändert bestehen blieb, so dass sich die Lebensarbeitszeit trotz der Wiederabsenkung des Ruhestandseintrittsalters sukzessive erhöhen dürfte.

Ein zweites Beispiel dafür, dass kulturelle Werte und daraus abgeleitete soziale Normen Reformen des nationalen Altersübergangssystems blockieren können, ist der seit der großen Rentenreform von 1999 bereits mehrmals gescheiterte Versuch in Polen, die Regelaltersgrenzen von Frauen und Männern anzugleichen. Diese sollte für beide Geschlechter 65 Jahre betragen. Vor allem die Anhebung der Regelaltersgrenze für Frauen stieß dabei auf „erbitterten Widerstand“ von Gewerkschaften und Frauenverbänden (Müller 2009: 283; Ratajczak-

³²Konkret hatte der Europäische Rat auf seinen Sitzungen in Stockholm (2001) und in Barcelona (2002) eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren auf EU weit durchschnittlich 50 % sowie eine Anhebung des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters um fünf Jahre (2002) als explizites EU-Ziel vorgegeben. Das in nahezu allen Strategiepapieren empfohlene Instrument zur Erreichung dieses Zieles der Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist die Anhebung des Ruhestandseintrittsalters sowie eine Verlängerung der Mindestversicherungs-/Wartezeiten. Die Forderung nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und damit einhergehend nach einer Anhebung der Ruhestandseintrittsgrenzen und Mindestversicherungszeiten finden sich auch wieder in einem Grünbuch der Europäischen Kommission, das den Titel „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ trägt. Beide Maßnahmen werden als zentral angesehen, um der demographischen Alterung der europäischen Gesellschaften und dem in diesem Kontext befürchteten Kollaps der europäischen Alterssicherungssysteme zu begegnen sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeitslebens und der Dauer der Ruhestandsphase zu erreichen (Europäische Kommission 2010).

³³ In diesem Kontext verwundert es auch nicht, dass Belgien und Slowenien zu den wenigen EU-Mitgliedsstaaten gehören, in denen noch keine einschneidenden Reformen des institutionellen Altersübergangssystems durchgeführt oder geplant wurden.

Tucholka 2009: 299f). Auch dieses Ergebnis ist im Lichte der Befunde dieser Arbeit wenig überraschend. So weist Polen in Hinblick auf seine Altersübergangskultur mit die größten geschlechtsspezifischen Differenzen auf. Dabei lässt sich hinsichtlich des Altersübergangs polnischer Frauen eine stark ausstiegsorientierte Altersübergangskultur attestieren, wohingegen sich die beobachtbare Ausstiegsorientierung bei polnischen Männern relativiert, wenn ergänzend die fernere Lebenserwartung in die Betrachtung einbezogen wird. Bei der jüngsten Rentenreform 2012 wurde nunmehr ein neuerlicher Versuch unternommen, die Geschlechtsspezifität in den institutionellen Altersgrenzenregelungen aufzulösen. Ziel war es allerdings nicht nur, die Altersgrenzen von Frauen und Männern anzugleichen, was bei einer weiteren Orientierung auf ein Ruhestandseintrittsalter von 65 Jahren zu einer exklusiven Anhebung der Frauenaltersgrenze geführt hätte. Vielmehr wird durch die neuerliche Reform eine Angleichung auf das vollendete 67. Lebensjahr angestrebt. Beginnend 2013 wird die Regelaltersgrenze von Frauen und Männern pro Kalenderjahr um 3 Monate angehoben, so dass Männer bereits ab 2020 erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres in den regulären Ruhestand überwechseln können, während dieselbe Altersgrenze für Frauen erst ab 2040 Gültigkeit besitzt. Darüber hinaus sieht aber auch das reformierte Altersübergangssystem die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenbezuges in Form einer Teilrente vor. Frauen haben dabei bereits mit Vollendung des 62. Lebensjahres einen Anspruch auf die vorgezogene Teilrentenzahlung, Männer dagegen erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres (Europäische Kommission 2012b: 5f). Entsprechend wird auch bei dieser, vergleichsweise einschneidenden Reform des Altersübergangssystems der Geschlechtsspezifität in der Altersübergangskultur Polens Rechnung getragen. Fraglich ist zudem, ob die Rentenreform in dieser Form von Dauer sein wird. Ähnlich wie in Frankreich ging die politische Debatte um die Anhebung der Regelaltersgrenzen sowie die Verabschiedung des Gesetzes im Parlament nämlich mit erheblichen Protesten einher. Ferner kündigte die von der Gewerkschaft Solidarnosc unterstützte Opposition an, die Reformmaßnahmen im Falle eines eigenen Wahlsieges bei der nächsten Parlamentswahl wieder auf den Prüfstand stellen zu wollen (vgl. The Economist vom 30.05.2012).

Im Gegensatz zu den erheblichen Widerständen bei institutionellen Reformen des Altersübergangssystems in Ländern mit einer tendenziell als ausstiegsorientiert zu charakterisierenden Altersübergangskultur, ist eine Ende 2011 vollzogene weitreichende Reform des Altersübergangssystems in Dänemark, einem Land dessen Altersübergangskultur trotz vergleichsweise generösen Frühverrentungsoptionen als erwerbsorientiert zu charakterisieren ist, weitgehend geräuschlos im Parlament verabschiedet worden. Zentraler Kern dieser Reform war es, dass Ruhestandseintrittsalter zu dynamisieren, indem es regelmäßig an die Entwicklung der durch-

schnittlichen Lebenserwartung angepasst wird (ab 2030 im 5-Jahres Rhythmus). Die Dynamisierung gilt sowohl für die gesetzliche Regelaltersgrenze, als auch für das frühestmögliche Bezugsalter des „efterlon“. Zusätzlich wurden im Zuge dieser Reform die ohnehin geplanten Anhebungen der Regelaltersgrenze (vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr) sowie des frühestmöglichen Bezugsalters des „efterlon“ (vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr) um fünf Jahre vorgezogen. Für Letzteres wurde darüber hinaus eine weitere Anhebung um zwei Jahre bis 2023 verabschiedet, so dass das frühestmögliche Bezugsalter für den „efterlon“ dann 64 Jahre beträgt (Europäische Kommission 2012a: 6f).

In der Konsequenz bedeutet dies vor allem für die Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union, dass es offenkundig nicht ausreicht, nur die institutionellen Stellschrauben zu verändern und dies kurz und knapp mit der ökonomischen Notwendigkeit der Maßnahmen zu begründen. Vielmehr leitet sich aus diesen Ergebnissen auch das Erfordernis eines „Kampfes um die Köpfe“ ab, um auf diesem Wege eingefahrene kulturelle Denk- und Handlungsmuster zu verändern. Konkret muss dazu im Vorfeld zukünftiger Reformbestrebungen versucht werden, die bestehenden Altersübergangskulturen zunächst argumentativ und diskursiv zu delegitimieren, bevor neue institutionelle Strukturen mit neuen Wert- und Normmustern implementiert werden können. Dies gilt in erster Linie für institutionelle Strukturreformen des Altersübergangssystems, die tradierte Entwicklungspfade verlassen und etablierte kulturelle Leitbilder verändern. Denn vor allem diese Reformprozesse sind auf einen übergreifenden gesellschaftlichen Konsens angewiesen, um Aussicht auf Erfolg zu haben. Diese konkreten politischen Handlungsempfehlungen beschränken sich natürlich nicht exklusiv auf die politischen Gremien der Europäischen Union. Vielmehr sind auch die einzelnen Nationalstaaten gut beraten, zukünftig geplante Reformmaßnahmen im Alterssicherungssystem im Allgemeinen und im Altersübergangssystem im Speziellen in angemessener Weise diskursiv vorzubereiten, um so die Erfolgswahrscheinlichkeit der jeweiligen Reformmaßnahmen zu erhöhen. Ein gutes Beispiel für eine vergleichsweise gelungene Diskursstrategie auf nationaler Ebene stellen die Diskurse zu den Reformen des Alterssicherungssystems in Deutschland dar, die aufgrund der vergleichsweise langen Halbwertszeit kultureller Wert- und Normvorstellungen bereits in der ersten Hälfte der 1990er Jahre begonnen haben (Brettschneider 2009).

Ein zweiter konkreter Ansatzpunkt für politische Handlungsempfehlungen ist die erkennbare Geschlechtsspezifität in den europäischen Altersübergangskulturen. So zeigt sich in allen Ländern, dass ein vorzeitiger Ruhestandseintritt von Frauen (stets in Relation zum kulturell legi-

timierten Ruhestandseintrittsalter für Männer interpretiert) auf breite gesellschaftliche Akzeptanz stößt und somit durchaus als kulturell legitimiert angesehen werden kann. Als Begründung für dieses, in allen untersuchten Ländern zu findende Muster, können zum einen in Anlehnung an Ebbinghaus (2006: 122f) der Wunsch nach einem koordinierten Ruhestandseintritt von Paaren (dem auf der institutionellen Ebene dann entsprochen wird) sowie die arbeitsangebotssteuernde Funktion von institutionellen Frühverrentungsmöglichkeiten für Frauen genannt werden. Zumindest für die osteuropäischen und südeuropäischen Länder lässt sich auf Basis einschlägiger Studien aber gleichsam zeigen, dass der vorzeitige Rückzug vom Arbeitsmarkt durchaus auch mit der Übernahme alternativer Rollen in der Familie einhergeht, wobei hier in erster Linie die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie die Übernahme von Pflegeverpflichtungen zu nennen sind (Blome et al. 2008: 293; Haberkern und Szydlík 2009: 80; Hank und Buber 2009: 62ff; Müller 2009: 280f; Ratajczak-Tucholka 2009: 299f). Dabei geht es nicht nur darum, dass die Frauen ihre Erwerbstätigkeit beenden wollen, um sich um die Enkelkinder oder zu pflegende Angehörige zu kümmern, wie es bei Frau Müller im Beispiel in Abschnitt 4.4.1 der Fall ist, sondern weil schlicht keine entsprechende bzw. eine nicht ausreichende staatliche Infrastruktur vorhanden ist, um diese Aufgaben außerfamiliär zu organisieren. Das eine fehlende staatliche Betreuungsinfrastruktur vor allem in Staaten mit einer stark ausstiegsorientierten Altersübergangskultur für Frauen auch erhebliche Konsequenzen für das nationale Altersübergangssystem haben kann, macht Ratajczak-Tucholka (2009: 299) am Beispiel von Polen und dem dort seit Jahren scheiternden Versuch, das Ruhestandseintrittsalter auf das vollendete 65. Lebensjahr anzuheben, deutlich:

„Die Politiker haben auch kein Interesse daran, sich für den von Experten seit langem empfohlenen Anstieg des Rentenalters für Frauen einzusetzen. Sie wollen weder Wähler verlieren, noch laufende Staatskosten erhöhen. Wegen mangelnder institutioneller Betreuung (sowohl für Kinder als auch für Pflegebedürftige) werden insbesondere ältere Frauen als kostenlose Betreuungskräfte betrachtet“. (Ratajczak-Tucholka 2009: 299f)

Dies bedeutet in der Konsequenz, dass die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie und zuletzt im Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ geforderte Anhebung der Erwerbstätigenquote Älterer stets auch mit einer eindeutigen Forderung nach einer Verbesserung der Pflege- und Betreuungsinfrastruktur einhergehen muss, da in vielen Ländern vor allem die Erwerbstätigenquote älterer Frauen zwischen 55 und 64 Jahren die 50 %-Marke (deutlich) unterschreitet. Ohne entsprechende Strukturreformen bei der Kinderbetreuung und Altenpflege ist ansonsten zu befürchten, dass die im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung im Bereich der Alterssicherung geforderte und für die Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie essentielle Abschaffung

der geschlechtsspezifischen Regelungen in den nationalen Alterssicherungssystemen (Konkret: Angleichung der Altersgrenzen sowie der Mindestversicherungszeiten; keine spezifischen Frühverrentungsprogramme für Frauen oder Männer) ins Leere läuft.³⁴ Zu erwarten ist in diesem Falle nämlich vielmehr, dass einige Länder dem oben skizzierten polnischen Beispiel folgen und die Anhebung der Regelaltersgrenze für Frauen über einen sehr langen Zeitraum strecken und/oder spezifische Frühverrentungsmöglichkeiten für Frauen einführen bzw. diese beibehalten. Letzteres wäre zwar auch eine durchaus gangbare Maßnahme, um den im Zuge des demographischen Wandels steigenden Bedarf nach Pflegekräften zu decken, würde aber in aller Regel die tradierten Geschlechterrollen manifestieren und vor allem ältere Frauen dauerhaft auf die „care-Rolle“ festlegen. Dieses Szenario ist vor allem in den Ländern realistisch, in denen sich eine stark ausstiegsorientierte Altersübergangskultur für Frauen findet. Entsprechend sollte die Forderung nach institutionellen und strukturellen Reformen auch hier mit einer politischen Kommunikations- und Diskursstrategie verbunden werden, über die versucht werden muss, die in einigen Ländern sehr starke Geschlechtsspezifität in den Altersübergangskulturen aufzulösen. Vor allem müsste hier deutlich stärker herausgestellt werden, welche Bedeutung eine deutliche Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen für die Bewältigung der Gesamtherausforderungen des demographischen Wandels hat.

Zusammenfassend zeigt sich an den aufgeführten Beispielen sehr deutlich, dass die Altersübergangskultur als relevanter Parameter bei der Planung und Durchführung von Rentenreformen berücksichtigt werden muss. Dies gilt vor allem, wenn die geplanten Reformmaßnahmen im Widerspruch zur bestehenden Altersübergangskultur stehen. In diesem Fall können rentenpolitische Reformbestrebungen nämlich durch kulturell bedingte Widerstände blockiert (wie es seit 1999 in Polen der Fall ist) oder sogar revidiert werden (wie es in Frankreich der Fall ist). In Dänemark erfolgten die Reformen zur Verlängerung im Jahre 2011 dagegen in einem sehr erwerbsorientierten kulturellen Umfeld, so dass es zwar durchaus zu kontroversen Auseinandersetzungen im dänischen Parlament gekommen ist, diese allerdings weder zu einem derart massiven und breiten öffentlichen Widerstand wie in Frankreich, noch zu einer Blockade der Reformbestrebungen wie in Polen geführt haben (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 26.01.2011 und vom 11.06.2012). Entsprechend sind die in dieser Arbeit generierten und präsentierten Ergebnisse für die Konzeption von zukünftigen Rentenreformen von hoher Relevanz, da sie für einen erheblichen Teil der europäischen Länder Hinweise auf den Charakter der nationalen Altersübergangskultur liefern.

³⁴ Vgl. zur Methode der offenen Koordinierung in der Alterssicherung Willert (2008).

Dass die kulturellen Facetten des Alterungsprozesses in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden, zeigt überdies die wissenschaftliche Resonanz der letzten zwei Jahre. So sind eine Reihe wissenschaftlicher Studien publiziert worden, die sich mit Altersbildern in der Gesellschaft auseinandersetzen (Backes et al. 2011; Graefe et al. 2011; Radl 2012a). Neben der wissenschaftlichen Debatte scheint sich aber auch auf politischer Ebene eine zunehmende Sensibilität für dieses Thema zu entwickeln. So befasste sich der sechste Bericht zur Lage der älteren Generation in Deutschland unter dem Titel „Altersbilder in der Gesellschaft“ sowohl mit bestehenden Altersbildern in Deutschland, als auch mit der Frage, wie diese verändert werden können (Deutscher Bundestag 2010). Zudem wurde auf europäischer Ebene das Jahr 2012 zum „European Year for Active Ageing“ ausgerufen.

11. Literaturverzeichnis

- Abels, Heinz. 2007. *Einführung in die Soziologie. Band 1: Der Blick auf die Gesellschaft*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Abels, Heinz. 2009. Ethnomethodologie. In *Handbuch Soziologische Theorien*, Hrsg. Georg Kneer, Markus Schroer, 87-110. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Abercrombie, Nicholas, und Bryan S. Turner. 1978. The dominant ideology thesis. *The British Journal of Sociology* 29(2): S. 149-170.
- Adler, Geri, und Don Hilber. 2009. Industry Hiring Patterns of Older Workers. *Research on Aging* 31(1): 69-88.
- Amrhein, Ludwig. 2008. *Drehbücher des Alter(n)s. Die soziale Konstruktion von Modellen und Formen der Lebensführung und –stilisierung älterer Menschen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Andersen, Jørgen Goul. 2011. Denmark: The Silent Revolution towards a Multipillar Pension System. In *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*. Hrsg. Bernhard Ebbinghaus, 183-209. Oxford: Oxford University Press.
- Anderson, Karen M. 2011. The Netherlands: Adapting a Multipillar Pension System to Demographic and Economic Change. In *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*. Hrsg. Bernhard Ebbinghaus, 292-317. Oxford: Oxford University Press.
- Archer, Margaret S. 1996: *Culture and Agency. The place of culture in social theory*. Revised Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, Margaret S. 2010. Morphogenesis versus structuration: on combining structure and action. *British Journal of Sociology* 61 (Issue Supplement 1): 225-252.
- Arts, Will, und John Gelissen. 2002. Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report. *Journal of European Social Policy* 12(2): 137-158.
- Backes, Gertrud, und Wolfgang Clemens. 1998. *Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung*. 1. Auflage. Weinheim/München: Juventa.
- Backes, Gertrud M., Kai Brauer, und Clemens, Wolfgang. 2011. Norm, Wahl oder Kalkulation? Übergangsentscheidungen in den Ruhestand. Forschungsbericht. FNA-Journal 1/2011. Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Backes, Gertrud. 1997. *Alter(n) als 'gesellschaftliches Problem'? Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bäcker, Gerhard, Gerhard Naegele, Reinhard Bispinck, Klaus Hofemann, und Jennifer Neubauer. 2008. *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung*. 4. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bäcker, Gerhard, Martin Brussig, Andreas Jansen, Matthias Knuth und Jürgen Nordhause-Janz. 2009. *Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barbier, Jean Claude. 2013. *The road to social Europe: a contemporary approach to political cultures and diversity in the EU*. London. Routledge.
- Bloemen, Hans G.. 2011. The Effect of Private Wealth on the Retirement Rate: An Empirical Analysis. *Economica* 78: 637-655.

- Blome, Agnes, Wolfgang Keck und Jens Alber. 2008. Generationenbeziehungen im Wohlfahrtsstaat. Lebensbedingungen und Einstellungen von Altersgruppen im internationalen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bonoli, Giuliano, und Silja Häusermann. 2011. Switzerland: Regulating a Public-Private Heritage of Multipillar Pension Governance. In *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*. Hrsg. Bernhard Ebbinghaus, 318-350. Oxford: Oxford University Press.
- Bonoli, Giuliano. 1997. Classifying Welfare States: a Two-dimension Approach. *Journal of Social Policy* 26 (3). 351-372.
- Börsch-Supan, Axel, Agar Brugiavini, und Enrica Croda. 2009. The role of institutions and health in European patterns of work and retirement. *Journal of European Social Policy* 19(4): 341-358.
- Börsch-Supan, Axel., und Christina B. Wilke. 2009. Ruhestandseinkommen und Renteneintrittsalter im europäischen Vergleich. In *50plus in Deutschland und Europa*, Hrsg. Axel Börsch-Supan, Karsten Hank, Hendrik Jürges, Mathis Schröder, 11-55. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bosch, Gerhard, und Sebastian Schief. 2007. Older employees in Europe between ‚work line‘ and early retirement. *Transfer: European Review of Labour and Research* 13(4): 575-593.
- Bosch, Gerhard, Thomas Haipeter, Erich Latniak, und Steffen Lehdorff. 2007. Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(2): 318-339.
- Bowen, Catherine E., und Vegard Skirbekk. 2013. National Stereotypes of Older People's Competence Are Related to Older Adults' Participation in Paid and Volunteer Work. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 68 (6): 974-983.
- Brandt, Martina. 2009. *Hilfe zwischen Generationen. Ein europäischer Vergleich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Braun, Daniela, Nicole Seher, Markus Tausendpfund, und Ansgar Wolsing. 2010. *Einstellungen gegenüber Immigranten und die Zustimmung zur Europäischen Integration*. Workin Papers Nr. 136. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Brettschneider, Antonio. 2009. Paradigmenwechsel als Deutungskampf. Diskursstrategien im Umbau der Deutschen Alterssicherung. *Sozialer Fortschritt* 9-10/2009. S. 189-199.
- Bridgen, Paul, und Traute Meyer. 2011. Britain: Exhausted Voluntarism – The Evolution of a Hybrid Pension Regime. In *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*. Hrsg. Bernhard Ebbinghaus, 265-291. Oxford: Oxford University Press.
- Brown, Patrick, und Sarah Vickerstaff. 2011. Health Subjectivities and Labor Market Participation: Pessimism and Older Workers' Attitudes and Narratives Around Retirement in the United Kingdom. *Research on Aging* 33(5): 529-550.
- Brussig, Martin, Andreas Jansen, und Matthias Knuth. 2011. *Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept*. WISO Diskurs Dezember 2011. Friedrich Ebert Stiftung.
- Brussig, Martin. 2010a. Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Altersübergangs-Report 2010-03. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).
<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-03/auem2010-03.pdf>

- Brussig, Martin. 2010b. Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Altersübergangsreport 2010-01. Institut Arbeit und Qualifikation. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/auem2010-01.php>
- Brussig, Martin. 2010c. Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen aber schon früher. Altersübergangsreport 2010-05. Institut Arbeit und Qualifikation. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-05/auem2010-05.pdf>
- Büttner, Renate, und Matthias Knuth. 2004. Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Verschiebung der Altersgrenzen und Abschlagsregelungen bewirken Verhaltensänderung der Versicherten. Altersübergangsreport 2004-01. Institut Arbeit und Qualifikation. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2004/2004-01/auem2004-01.pdf>
- Cantillon, Bea, und Ive Marx. 2008. Auf der Suche nach einem Weg aus der ‚Wohlfahrt ohne Arbeit‘: Das belgische Wohlfahrtssystem. In *Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch*, Hrsg. Klaus Schubert, Simon Hegelich, Ursula Bazant, 71-87. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Castles, Francis G.. 1994. On religion and public policy: Does Catholicism make a difference? *European Journal of Political Research* 25: 19-40.
- Clarke, John. 2004. *Changing Welfare, changing states: new directions in social policy*. London: Sage Publications.
- Clemens, Wolfgang. 2001. *Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?* Opladen: Leske und Budrich.
- Clemens, Wolfgang, und Ralf Himmelreich. 2008. Erwerbsverlauf, Qualifikation und Rentenzugangsverhalten. Eine Analyse mit Daten des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 41: 352-359.
- Coleman, James S.. 1991. *Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme*. München: R. Oldenbourg Verlag.
- Dallinger, Ursula. 2008. Sozialstaatliche Umverteilung und ihre Akzeptanz im internationalen Vergleich: Eine Mehrebenenanalyse. *Zeitschrift für Soziologie* 37(2): 137-157.
- Dallinger, Ursula. 2009. *Die Solidarität der modernen Gesellschaft. Der Diskurs um rationale oder normative Ordnung in Sozialtheorie und Soziologie des Wohlfahrtsstaats*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Davie, Grace. 2012. A European Perspective on Religion and Welfare: Contrasts and Commonalities. *Social Policy and Society* 11 (4). 589-599.
- De Vroom, Bert. 2004. Age-Arrangements, Age-Culture and Social Citizenship: A Conceptual Framework for an Institutional and Social Analysis. In *Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States*, Hrsg. Tony Maltby, Bert de Vroom, Maria Luisa Miarbile, Einar Øverbye, 6-17. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Deutscher Bundestag. 2010. Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft. Drucksache 17/3815.
- Deutsche Rentenversicherung. 2010. *Meine Zeit in Slowenien – Arbeit und Rente europaweit*. 2. Auflage. Berlin.

- Deutsche Rentenversicherung. 2011a. *Meine Zeit in Frankreich – Arbeit und Rente europaweit*. 2. Auflage. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung. 2011b. *Meine Zeit in Norwegen – Arbeit und Rente europaweit*. 2. Auflage. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung. 2011c. *Meine Zeit in Spanien – Arbeit und Rente europaweit*. 2. Auflage. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung. 2012. *Meine Zeit in Schweden – Arbeit und Rente europaweit*. 2. Auflage. Berlin.
- Durkheim, Emile. 1992. *Der Selbstmord*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Durkheim, Emile. 1995. *Über soziale Arbeitsteilung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2000. Any Way Out of “Exit from Work”? Reversing the Entrenched Pathways of Early Retirement. In *Welfare and Work in the Open Economy. Volume II: Diverse Responses to Common Challenges*, Hrsg. Fritz W. Scharpf, Vivien A. Schmidt, 511-513. Oxford: Oxford University Press.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2006. *Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan and the USA*. Oxford: University Press.
- Engelhardt, Henriette. 2012. Late Careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors. *European Sociological Review* 28 (4): 550-563.
- Erlinghagen, Marcel, und Lina Zink. 2008. Arbeitslos oder erwerbsunfähig? Unterschiedliche Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60 (3): 579-608.
- Esping-Andersen, Gosta. 1990. *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University: Polity Press.
- Esser, Hartmut. 1990. „Habits“, „Frames“ und „Rational Choice“. Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl. *Zeitschrift für Soziologie* 19 (4): 231-247.
- Esser, Hartmut. 1996. *Soziologie. Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, Hartmut. 2001. *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, Hartmut. 2004. *Soziologische Anstöße*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, Ingrid. 2005. Continued Work or Retirement? Preferred Exit-age in Western European Countries? Working Paper. Institute for Future Studies.
- Esser, Hartmut. 2010. Das Modell der Frame-Selektion. Eine allgemeine Handlungstheorie für die Sozialwissenschaften. In *Soziologische Theorie kontrovers*. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.
- Eurostat. 2010. *Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2010*. Luxemburg: Eurostat.
- Fahrmeir, Ludwig, Thomas Kneib, und Stefan Lang. 2009. *Regression. Modelle, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage. Heidelberg/Dordrecht/London/New York: Springer Verlag.
- Gal, John. 2010. Is there an extended family of Mediterranean welfare states? *Journal of European Social Policy* 20: 283- 300.

- Garfinkel, Harold. 1962. *Common sense knowledge of social structures: the documentary method of interpretation in lay and professional fact finding*. In Harold Garfinkel. *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 76-103.
- Garfinkel, Harold. 1967. *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Geertz, Clifford. 1987. *Dichte Beschreibung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gerhards, Jürgen. 2006. *Kulturelle Unterschiede in der Europäischen Union. Ein Vergleich zwischen Mitgliedsländern, Beitrittskandidaten und der Türkei*. 2., durchgesehene Auflage. Wiesbaden. VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Giddens, Anthony. 1988. *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Gould, Ranja, und Laura Saurama. 2004. From Early Exit Culture to the Policy of Active Ageing: The Case of Finland. In *Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States*, Hrsg. Tony Maltby, Bert de Vroom, Maria Luisa Miarbile, Einar Øverbye, 6-17. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Graefe, Stefanie, Silke van Dyk, und Stephan Lessenich. 2011. Altsein ist später. Alter(n)snormen und Selbstkonzepte in der zweiten Lebenshälfte. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 44(5): 299-305.
- Green-Pedersen, Christoffer, und Michael Baggesen Klitgaard. 2008. Im Spannungsfeld von wirtschaftlichen Sachzwängen und öffentlichem Konservatismus: Das dänische Wohlfahrtssystem. In *Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch*, Hrsg. Klaus Schubert, Simon Hegelich, Ursula Bazant, 149-168. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greshoff, Rainer. 2008. Das Modell der soziologischen Erklärung in ontologischer Perspektive – das Konzept von Hartmut Esser. In *Das Makro-Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung*. Hrsg. Jens Greve, Annette Schnabel, und Rainer Schützeichel, 108-141. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greshoff, Rainer. 2009. Strukturtheoretischer Individualismus. In *Handbuch Soziologische Theorien*. Hrsg. Georg Kneer, Markus Schroer, 445-468. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greve, Jens. 2006. Logik der Situation, Definition der Situation, framing und Logik der Aggregation bei Esser und Luhmann. In *Integrative Sozialtheorie? Esser-Luhmann-Weber*, Hrsg. Rainer Greshoff, Uwe Schimank, 13-38. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greve, Jens, Annette Schnabel, und Rainer Schützeichel. 2008. Das Makro-Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung – zur Einleitung. In *Das Makro-Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung*. Hrsg. Jens Greve, Annette Schnabel, und Rainer Schützeichel, 7-17. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Guillemard, Anne-Marie. 2003. France: Struggling to Find a Way Out of the Early Exit Culture. *The Geneva Papers on Risk and Insurance* 28 (4): 558-574.
- Guillemard, Anne-Marie, und Dominique Argoud. 2004. France: A Country with a Deep Early Exit Culture. In *Ageing and the Transition to Retirement. A comparative Analysis of European Welfare States*, Hrsg. Tony Maltby, Bert de Vroom, Marie Luise Mirabile, Einar Øverbye, 165-185. Aldershot: Ashgate Publishing.

- Haberkern, Klaus, und Marc Szydlik. 2008. Pflege der Eltern – Ein europäischer Vergleich. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60: 78-101.
- Haberkern, Klaus. 2009. *Pflege in Europa. Familie und Wohlfahrtsstaat*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hank, Karsten, und Stephanie Stuck. 2007. Gesellschaftliche Determinanten produktiven Alterns in Europa. *mea Mannheim Research Institute for the Economics of Aging* 152-2007.
- Hank, Karsten, und Isabella Buber. 2009. Grandparents Caring for their Grandchildren: Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. *Journal of Family Issues* 30 (1): 53-73.
- Hays, Sharon. 1994. Structure and Agency and the Sticky Problem of Culture. *Sociological Theory* 12 (1): S. 57-72.
- Himmelreicher, Ralf, Christine Hagen, und Wolfgang Clemens. 2009. Bildung und Übergang in den Ruhestand. Gehen Höherqualifizierte später in Rente? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61: 437-452.
- Hinrichs, Karl, und Paula Aleksandrowicz. 2008. Reforming European pension systems for active ageing. *International Social Science Journal* 190: 585-599.
- Hofstede, Geert H. 2001. *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Hox, Joop J. 1995. *Applied Multilevel Analysis*. Amsterdam: TT-Publikaties.
- Hult, Carl, und Jonas Edlund. 2008. Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment & Society* 22(1): 109-128.
- Hummelsheim, Dina. 2009. *Die Erwerbsbeteiligung von Müttern: Institutionelle Steuerung oder kulturelle Prägung? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Belgien, West- und Ostdeutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huntington, Samuel P. 2000. Culturescount. In *Culture matters. How values shape human progress*, Hrsg. Lawrence E. Harrison, Samuel P. Huntington, xiii – xvii. New York: Basic Books.
- Jäger-Kopido, Esther-Hyang. 2008. Kulturelle Handlungsschemata. Eine kognitions- und kulturpsychologisch fundierte Analyse der Handlungsschemata deutscher und koreanischer Probanden unter Einbezug der Kulturpsychologie und symbolischen Handlungstheorie Ernst Eduard Boesch. Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau.
http://www.freidok.uni-freiburg.de/volltexte/6299/pdf/Diss_Gesamt.pdf
- Jansen, Andreas, und Jutta Schmitz. 2012. Die Relevanz der Regelaltersgrenze in der GRV: Eine theoretische und empirische Bestandsaufnahme. In *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*, Hrsg. Reinhard Bispinck, Gerhard Bosch, Klaus Hofmann, Gerhard Naegle, 451-478. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Joas, Hans, und Wolfgang Knöbl. 2004. *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kim, Jeungkun. 2009. Early Retirement in the Three Types of Welfare States. *Research on Aging* 31 (5): 520-548.
- Kloep, Marion, und Leo B. Hendry. 2006. Pathways into retirement: Entry or exit? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79: 569-593.

- Kluckhohn, Clyde. 1951. The Study of culture. In *The policy sciences*, Hrsg. Daniel Lerner, Harold D. Lasswell, 86 – 101. Stanford: Stanford University Press.
- Kohli, Martin. 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37(1): 1-29.
- Kohli, Martin. 2000. Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 33 (Supplement 1): I/15-I/23.
- Kolland, Franz. 2010. Altersbilder und ihre normative Wirkung im Wandel der Erwerbsarbeit. In *Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten*. Hrsg. Kai Brauer und Wolfgang Clemens. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 61-80.
- Kopp, Birgitta, und Heinz Mandl. 2005. Wissensschemata. Forschungsberichte. Nummer 177. Institut für Pädagogische Psychologie. Ludwigs Maximilians Universität München. <http://epub.ub.uni-muenchen.de/744/1/FB-177.pdf>
- Kreft, Ita, und Jan de Leeuw. 1998. *Introducing Multilevel Modeling*. London: Sage.
- Kroneberg, Clemens. 2009. Grundlagen und soziologische Anwendung einer integrativen Handlungstheorie. Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Sozialwissenschaften der Universität Mannheim. Eingereicht am 14.12.2009. https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/2986/1/Kroneberg_1.pdf
- Langer, Wolfgang. 2009. Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis. 2. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Langer, Wolfgang. 2010. Mehrebenenanalyse mit Querschnittsdaten. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf, Henning Best, 741-774. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lessenich, Stephan. 2008. Wohlfahrtsstaat. In *Handbuch Soziologie*, Hrsg. Nina, Baur, Hermann Korte, Martina Löw, Markus Schroer, 483-498. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lindenberg, Siegwart. 1985. An Assessment of the New Political Economy: Its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. *Sociological Theory* 3(1): 99-114.
- Lockwood, David. 1964. Social Integration and system integration. In *Explorations in Social Change*, Hrsg. George K. Zollschan, Walter Hirsch, 244-257. London: Routledge % Kegan Paul.
- Lockwood, David. 1970. Soziale Integration und Systemintegration. In *Theorien des sozialen Wandels*, Hrsg. Wolfgang Zapf, 124-137. Köln/Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- Maas, Cora J. M., und Joop J. Hox. 2004. Robustness Issues in multilevel regression analysis. *Statistica Neerlandica* 58 (2): 127-137.
- Manow, Philip. 2002. ‘The Good, The Bad, And The Ugly’. Esping-Andersens Sozialstaats-Typologie und die konfessionellen Wurzeln des westlichen Wohlfahrtsstaats. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54(2). 203-225.
- Manow, Philip, und Kees van Kersbergen. 2009. Religion and the Western Welfare State – The Theoretical Context. In *Religion, Class Coalitions and Welfare States*, Hrsg. Kees van Kersbergen, Philip Manow, 1-38. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mau, Steffen, Jan Mewes, und Nadine M. Schöneck. 2011. Die Produktion sozialer Sicherheit. Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherung und gesundheitliche Versorgung in ländervergleichender Perspektive. *Berliner Journal für Soziologie* 21. 175-202.

- Meil, Gerardo. 2006. The Consequences of the Development of a Beanpole Kin Structure on Exchanges between Generations: The Case of Spain. *Journal of Family Issues* 27 (8). 1085-1099.
- Meyer, Traute, und Birgit Pfau-Effinger. 2006. Gender Arrangements and Pension Systems in Britain and Germany: Tracing change over five decades. *International Journal of Ageing and Later Life* 1 (2). 67-110.
- Möhring, Katja. 2012. The fixed effect as an alternative to multilevel analysis for cross-national analyses. GK SOCLIFE Working Papers Series 16.
- Morgan, Kimberly J.. 2009. The Religious Foundations of Work-Family Policies in Western Europe. In *Religion, Class Coalitions And Welfare States*, Hrsg. Kees van Kersbergen, Philip Manow, 39-55. Cambridge: Cambridge University Press.
- Müller, Katharina. 2009. Rentenreformen in Mittel- und Osteuropa: Reformpfade und Geschlechtergerechtigkeit im Vergleich. In *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten*, Hrsg. Christina Klenner, Simone Leiber, 271-288. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mümken, Sarah, und Martin Brüssig. 2012. Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich. Altersübergangs-Report 2012-01. Institut Arbeit und Qualifikation(IAQ).
<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-01/auem2012-01.pdf>
- Münch, Richard. 2004. *Soziologische Theorie. Band 3: Gesellschaftstheorie*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- O'Connor, Julia S., und Gillian Robinson. 2008. Liberalism, citizenship and the welfare state. In *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective*, Hrsg. Wim van Oorschot, Michael Opielka, Birgit Pfau-Effinger, S. 29-49. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- OECD. 2009. *Pensions at a Glance 2009: Retirement-income Systems in OECD Countries*. OECD Publishing.
- OECD. 2011. *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*. OECD Publishing.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en
- Oesterdiekhoff, Georg. 2010. Kultur und Zivilisation. In *Grundbegriffe der Soziologie*, Hrsg. Johannes Kopp, Bernhard Schäfers, 151- 159. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Parsons, Talcott. 1951. *The Social System*. New York/London: Free Press.
- Parsons, Talcott. 1968. *The Structure of Social Action. A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writers. Volume I & II*. New York: The Free Press.
- Pedersen, Axel West. 2004. The Privatization of Retirement Income? Variation and Trends in the Income Packages of Old Age Pensioners. *Journal of European Social Policy* 14 (5): 5-23.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2000. *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske und Budrich.

- Pfau-Effinger, Birgit. 2005. Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy* 34 (1): 3-20.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2009. Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34 (3): 3-21.
- Powell, Jason L., und Jon Hendricks. 2009. The sociological construction of ageing: lessons for theorizing. *International Journal of Sociology and Social Policy* 29 (1): 84-94.
- Rabe-Hesketh, Sophia, und Anders Skrondal. 2008. Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata. 2nd Edition. College Station: University Press.
- Radl, Jonas. 2012a. Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, employment and society* 26 (5): 755-771.
- Radl, Jonas. 2012b. Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. *European Sociological Review* Advance Access published March 29, 2012: 1-14.
- Radl, Jonas. 2008. *Die Sozialstruktur des Renteneintritts. Eine empirische Analyse des Übergangs in den Ruhestand zwischen Frühverrentung und Regelaltersrente*. Saarbrücken. VDM.
- Ratajczak-Tucholka, Joanna. 2009. Rentenreformen und ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse in Polen. In *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten*, Hrsg. Christina Klenner, Simone Leiber, 271-288. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riker, William, und Peter C. Oordeshook. 1973. *An Introduction to Positive Political Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rieger, Elmar, und Stephan Leibfried. 2004. *Kultur versus Globalisierung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Rippl, Susanne, und Christian Seipel. 2008. *Methoden kulturvergleichender Sozialforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Röhl, Klaus. 1987. *Rechtssoziologie. Ein Lehrbuch*. Köln/Berlin/Bonn/München. Carl Heymanns Verlag.
- Rosenmayr, Leopold. 1996. *Altern im Lebenslauf. Soziale Position, Konflikt und Liebe in den späten Jahren*. Göttingen/Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rössel, Jörg. 2008. Vom rationalen Akteur zum „systemic dope“. Eine Auseinandersetzung mit der Sozialtheorie von Hartmut Esser. *Berliner Journal für Soziologie* 18 (1): 156-178.
- Rössel, Jörg. 2009. *Sozialstrukturanalyse. Eine kompakte Einführung*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Saake, Irmhild. 2006. *Die Konstruktion des Alters. Eine gesellschaftstheoretische Einführung in die Alternsforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherr, Albert. 2006. Werte und Normen. In *Soziologische Basics. Eine Einführung für Pädagogen und Pädagoginnen*, Hrsg. Albert Scherr, 187-192. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schimank, Uwe. 2002. Handeln und Strukturen. Einführung in eine akteurtheoretische Soziologie. 2., unveränderte Auflage. München: Juventa Verlag.
- Schütz, Alfred. 1971. *Gesammelte Aufsätze. Band 1: Das Problem der sozialen Wirklichkeit*. Den Haag: Martinus Nijhoff.

- Schütz, Alfred. 1974. *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schütz, Alfred, und Talcott Parsons. 1977. *Zur Theorie des sozialen Handelns. Ein Briefwechsel*. Hrsg. und eingeleitet von Walter M. Sprondel. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Siegel, Nico A. Welten des Wohlfahrtskapitalismus und Typen wohlfahrtsstaatlicher Politik. In *Der Wohlfahrtsstaat. Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich*, Hrsg. Manfred G. Schmidt, Tobias Ostheim, Nico A. Siegel, Reimut Zohlnhöfer, S. 260-276. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimank, Uwe. 2002. *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurstheoretische Soziologie*. 2. Auflage. Weinheim und München. Juventa Verlag.
- Schneider, Wolfgang Ludwig. 2008. *Grundlagen der soziologischen Theorie. Band 1: Weber – Parsons – Mead – Schütz*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schneider, Wolfgang Ludwig. 2009. *Grundlagen der soziologischen Theorie. Band 2: Garfinkel – RC – Habermas – Luhmann*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schroeter, Klaus. 2008. Verwirklichungen des Alters. In *Das erzwungene Paradies des Alters. Fragen an eine kritische Gerontologie*. Hrsg. Anton Amann, Franz Kolland, 235-273. Wiesbaden. VS-Verlag.
- Schulz-Schaeffer, Ingo. 2007. *Zugeschriebene Handlungen. Ein Beitrag zur Theorie sozialen Handelns*. Göttingen: Velbrück.
- Schulz-Schaeffer, Ingo. 2008. Die drei Logiken der Selektion. Handlungstheorie als Theorie der Situationsdefinition. *Zeitschrift für Soziologie* 37 (5): 362-379.
- Schwartz, Shalom H.. 2006. A Theory of Cultural Value Orientations: Explications and Applications. *Comparative Sociology* 5(2-3): 137-182.
- Schwinn, Thomas. 2010. Institutionenanalyse und Makrosoziologie nach Max Weber. In *Der Sinn der Institutionen. Mehr-Ebenen- und Mehr-Seiten-Analyse*. Hrsg. Mateusz Stachura, Agathe Bienfait, Gert Albert, Steffen Sigmund, 43-69. Wiesbaden: VS Verlag.
- Sewell, William H.. 1992. A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation. *American Journal of Sociology* 98 (1): 1-29.
- Simon, Herbert. 1978. Rationality as Process and as Product of Thought. *The American Economic Review* 68(2): 1-16.
- Snijders, Tom A. B., und Roel J. Bosker. 1999. *Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. London: Sage.
- Srubar, Ilja. 2007. *Phänomenologie und soziologische Theorie. Aufsätze zur pragmatischen Lebenswelttheorie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stadelmann-Steffen, Isabelle, und Richard Traunmüller. 2011. Der religiöse Faktor in der Familienpolitik. Ein empirischer Test klassischer und neuerer Ansätze im Vergleich von 27 OECD-Ländern. *Zeitschrift für Sozialreform* 57(4): 383-408.
- Stjernø, Steinar. 2008. Social democratic values in the European welfare states. In *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective*, Hrsg. Wim van Oorschot, Michael Opielka, Birgit Pfau-Effinger, S. 50-70. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Tabachnik, Barbara G., und Linda S. Fidell. 1989. *Using multivariate statistics*. New York: Harper & Row.

- Thurn, Hans Peter. 1976. *Soziologie der Kultur*. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: Verlag W. Kohlhammer.
- Topa, Gabriela, Juan A. Moriano, Marco Depolo, Carlos-Maria Alcover, und Ana Moreno. 2011. Retirement and Wealth Relationships: Meta-analysis and SEM. *Research on Aging* 33(5): 501-528.
- Ullrich, Carsten G.. 2003. Wohlfahrtsstaat und Wohlfahrtskultur. Zu den Perspektiven kultur- und wissenssoziologischer Sozialpolitikforschung. MZES Working Paper. <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-67.pdf>
- Van Kersbergen, Kees, und Monique Kremer. 2008: Conservatism and the welfare state: intervening to preserve. In *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective*, Hrsg. Wim van Oorschot, Michael Opielka, Birgit Pfau-Effinger, S. 71-88. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Van der Leeden, Rien, Frank M. T. A. Busing, und Erik Meijer. 1997. *Bootstrap methods for two-level-models*. Department of Psychometrics and Research Methodology. Technical Report Nr. PRM 97-04.
- Van Oorschot, Wim. 2006. Making the difference in social Europe: deservingness perceptions among citizens of European welfare states. *Journal of European Social Policy* 16 (1): 23-42.
- Van Oorschot, Wim. 2007. Culture and social policy: a developing field of study. *International Journal of Social Welfare* 16: 129 – 139.
- Van Oorschot, Wim, und Per H. Jensen. 2009. Early retirement differences between Denmark and The Netherlands. A cross- national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies* 23 (4): 267-278.
- Vickerstaff, Sarah, und Jennie Cox. 2005. Retirement and risk: the individualisation of retirement experiences. *The Sociological Review* 53(1): 77-95.
- Vickerstaff, Sarah. 2010. Older Workers: The ‘Unavoidable Obligation’ of Extending Our Working Lives? *Sociology Compass* 4/10: 869-879.
- Vivelo, Frank Robert. 1981. *Handbuch der Kulturanthropologie*. Stuttgart: Klett Verlag.
- Wegener, Bernd. 1992. Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen. *Zeitschrift für Soziologie* 21(4). S. 269-283.
- Weymann, Ansgar. 2008. Lebensphase Erwachsenenalter. In *Lebensphasen. Eine Einführung*, Hrsg. Heinz Abels, Michael-Sebastian Hornig, Irmhild Saake, Ansgar Weymann, 158-234. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Willert, Michaela. 2008. Was kann die Offene Methode der Koordinierung im Bereich der Alterssicherung leisten? In *Die Genese einer Union der 27. Die Europäische Union nach der Osterweiterung*, Hrsg. Ellen Bos, Jürgen Dieringer, 243-262. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wimmer, Andreas. 1996. Kultur. Zur Reformulierung eines sozialanthropologischen Grundbegriffs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48 (3). 401-425.
- Wolf, Christof, und Henning Best. 2010. Lineare Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf, Henning Best, 607-638. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Zaidi, Ashgar, und Edward Whitehouse. 2009. *Should Pension Systems Recognize "Hazardous and Arduous Work"*? OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91. OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/221835736557>

Internetquellen

Europäische Kommission. 2010. Grünbuch. Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme. Brüssel.

http://ec.europa.eu/green-papers/index_de.htm#2010

Europäische Kommission. 2012. MISSOC. Vergleichende Tabellen zur Sozialen Sicherheit.

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en

Europäische Kommission. 2012a. National Social Report 2012. Denmark. Brüssel.

http://english.sm.dk/international/social_policy_in_denmark/NSR/Sider/Start.aspx

Europäische Kommission. 2012b. National Social Report 2012. Poland. Brüssel.

http://english.sm.dk/international/social_policy_in_denmark/NSR/Sider/Start.aspx

Eurostat 2012: Datenportal von EUROSTAT. Statistik nach Themen: Arbeitsmarkt.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction

Eurostat 2013: Datenportal von EUROSTAT. Statistik nach Themen: Arbeitsmarkt.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction

Kela. The Social Insurance Institution of Finland.

<http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/170308124945HP?OpenDocument>

Zeitungs- und Medienberichte

Der Spiegel: Proteste in Frankreich: Renten-Wut drückt Sarkozy ins Umfragetief. Bericht vom 24.10.2010. Eingesehen auf Spiegel.de am 28.08.2013.

<http://www.spiegel.de/politik/ausland/proteste-in-frankreich-renten-wut-drueckt-sarkozy-ins-umfragetief-a-725021.html>

Der Spiegel: Geschenk für viele Franzosen: Hollande bringt Rente mit 60 zurück - ein bisschen. Bericht vom 06.06.2012. Eingesehen auf Spiegel.de am 28.08.2012.

<http://www.spiegel.de/politik/ausland/frankreich-hollande-bringt-rente-mit-60-jahren-zurueck-a-837414.html>

Süddeutsche Zeitung: Rente – mit 74. Bericht vom 26.01.2011. Eingesehen auf Süddeutsche.de am 28.08.2013.

<http://www.sueddeutsche.de/geld/radikale-rentenreform-in-daenemark-rente-mit--1.1051606>

Süddeutsche Zeitung: Mit 74 in Rente. Bericht vom 11.06.2012. Eingesehen auf Süddeutsche.de am 28.08.2013.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/oecd-studie-zum-renteneintrittsalter-mit-in-den-ruhestand-1.1379709>

The Economist: Pension reform in Poland. The forgotten? Eingesehen auf Economist.com am 29.08.2013.

<http://www.economist.com/blogs/easternapproaches/2012/03/pension-reform-poland/print>

Anhang

Tab. A1: Komposition und Ausmaß fehlender Werte bei den zentralen Variablen der Altersübergangskultur: Subjektiv empfundene Erwerbsfähigkeits-/zumutbarkeitsgrenze

Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen				
	N	Fehlende Werte	Niemals zu alt	Fehlende Werte insgesamt (in %)
AU	2.405	625	381	1.006 (41,8)
BE	1.798	41	72	113 (6,3)
BG	1.400	279	74	353 (25,2)
CH	1.804	282	353	610 (35,2)
DE	2.916	380	255	711 (21,8)
DK	1.505	178	314	492 (32,7)
EE	1.517	266	166	432 (28,5)
ES	1.876	192	105	297 (15,8)
FI	1,896	91	217	308 (16,2)
FR	1.986	199	0	199 (10,0)
GB	2.394	208	405	613 (25,6)
HU	1.518	172	151	323 (21,3)
IE	1.800	260	470	730 (40,6)
NL	1.889	122	279	401 (21,2)
NO	1.750	95	142	237 (13,5)
PL	1.721	226	93	319 (18,5)
PT	2.222	447	154	601 (27,0)
RU	2.437	740	137	877 (36,0)
SE	1.927	188	328	516 (26,8)
SI	1.476	194	61	255 (17,3)
SK	1.766	214	142	356 (20,2)
UKR	2.002	375	79	454 (22,7)

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen

Tab. A2: Komposition und Ausmaß fehlender Werte bei den zentralen Variablen der Altersübergangskultur: Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen

Ideales Alter um permanent in den Ruhestand zu gehen					
	N	Fehlende Werte	Niemals zu jung	Niemals dauerhaft in den Ruhestand gehen	Fehlende Werte insgesamt (in %)
AU	2.405	735	151	96	982 (40,8)
BE	1.798	42	41	0	83 (4,6)
BG	1.400	222	29	14	265 (18,9)
CH	1.804	308	255	31	594 (32,9)
DE	2.916	438	137	67	642 (22,0)
DK	1.505	181	172	0	362 (24,1)
EE	1.517	167	60	11	238 (15,7)
ES	1.876	296	98	37	431 (23,0)
FI	1,896	108	153	5	266 (14,0)
FR	1.986	254	10	0	264 (13,3)
GB	2.394	242	280	22	544 (22,7)
HU	1.518	149	33	0	182 (12,0)
IE	1.800	174	505	77	756 (42,0)
NL	1.889	97	77	4	178 (9,4)
NO	1.750	65	44	0	109 (6,2)
PL	1.721	299	68	21	388 (22,5)
PT	2.222	303	102	5	410 (18,5)
RU	2.437	496	161	66	696 (28,6)
SE	1.927	220	107	1	328 (17,0)
SI	1.476	196	61	3	260 (17,6)
SK	1.766	229	50	8	287 (16,3)
UKR	2.002	263	107	23	393 (19,6)

Quelle: ESS 2006; Eigene Berechnungen